



بررسی عوامل اجتماعی اقتصادی مؤثر بر وجدان کاری مدیران ادارات دولتی در شهر یاسوج

سید علی عباسی محدث^۱، اصغر محمدی^۲، مسلم مرتضی پور^۳

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی عوامل اجتماعی اقتصادی مؤثر بر وجدان کاری مدیران ادارات دولتی در شهر یاسوج بوده است. روش اجرای این تحقیق پیمایشی و توصیفی بوده و ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه، جامعه آماری ۶۵۰۰ نفر از مدیران ادارات دولتی، حجم نمونه ۴۰۰ نفر از مدیران ادارات دولتی شهر یاسوج بوده که به روش نمونه گیری در دسترس می باشد. نتایج حاصل از اجرای پرسشنامه با استفاده از روش ضریب همبستگی چند گانه (رگرسیون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در این تحقیق متغیرهای زیر مورد بررسی و این نتایج بدست آمد:

ناآگاهی مدیران به اهداف سازمان $R=0.764$ و $R^2=0.584$ ، نحوه انتخاب مدیران $R=0.892$ و $R^2=0.795$ ، دخالت جناح های سیاسی $R=0.899$ و $R^2=0.808$ ، اختلافات قومی و قبیله ای $R=0.821$ و $R^2=0.675$ ، فقدان اطلاعات علمی کارشناسان $R=0.909$ و $R^2=0.826$ ، بسط اطلاعات سازمانی $R=0.893$ و $R^2=0.798$

واژه های کلیدی: وجدان کاری، ناآگاهی مدیران، عدالت سازمانی، جناح های سیاسی، اختلافات قومی، اطلاعات علمی

۱-مقدمه

امروزه در کنار سرمایه انسانی، مالی و اقتصادی، سرمایه دیگری در سازمان ها و جوامع مطرح شده است که وجدان کاری نامیده می شود. این مفهوم، در جامعه شناسی جدید است و ارتباط بسیار نزدیکی با سرمایه انسانی دارد که مهم ترین منبع سازمان هاست. وجدان کاری بستر بسیار مناسبی را برای بهره بردن از نیروی انسانی در سازمان های مختلف فراهم می آورد. بنابراین با توجه به ویژگی ها و کارکردهای وجدان کاری سؤال اصلی پژوهش حاضر چنین مطرح می شود که تأثیر وجدان کاری بر کارشناسان سازمان های دولتی یاسوج چگونه است؟

یکی از عوامل تأثیرگذار بر سلامت سازمانی، وجدان کاری است. مهمترین نکته ای که در وجدان کاری باید در نظر گرفت، این است که وجدان کاری به مثابه یک عامل برای انجام درست کار است. امروزه سازمان ها در همه کشورها به مدیران و کارکنان کارآمد نیاز دارند

۱ نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری، جامعه شناسی بررسی مسائل اجتماعی جامعه شناسی واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی،

دهقان ایران، Mohaddes3945@gmail.com

۲ استادیار گروه جامعه شناسی واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران، asghar.mo.de@gmail.com

۳ دکترای تخصصی جامعه شناسی، استادیار دانشگاه افسری امام حسین (ع)، moslemmortezafor@yahoo.com

تا بتوانند به اهداف خود برای رشد و توسعه همه جانبه دست یابند. یکی از مهمترین بسترهای مورد نیاز برای این مهم، وجود سلامت سازمانی است. (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۴:۲)

(روبرتر و همکاران، ۱۳۹۸) در پژوهش هایشان به این نتیجه رسیدند که وجدان کاری بیشترین تأثیر را در عملکرد شغلی دارد، به عبارت دیگر به هر میزان که نیروهای پلیس از این ویژگی بیشتر برخوردار باشند، عملکرد شغلی بهتری خواهند داشت. مطالعات مربوط به مشاغل نشان داد که نیروهایی که این ویژگی را دارند سخت تر کار می کنند، کارهای به اتمام رسانده بیشتری دارند و به ترفیع شغلی بیشتری دست می یابند و لذا رضایت شغلی و رضایت از زندگی شان نیز افزایش می یابد.

در برخی از پژوهش های انجام شده، وجدان کاری به مثابه عامل اصلی و مؤثر بر افزایش بازدهی و عملکرد نیروی انسانی مورد بررسی قرار گرفته اند. (نجفی اصل، ۲۰۱۹) - جوادی نژاد و همکاران، (۲۰۱۹) - نوس و کویمارا، (۲۰۱۹) - و الهدایی و همکاران، (۲۰۱۹) - همایی، (۱۳۹۷) در تحقیق خود دریافته است که وجدان کاری و همچنین هوش اخلاقی، موجب رضایت درونی در فرد برای تلاش بیشتر و بهتر برای انجام وظایفش می شود.

۲- بیان مسئله، اهمیت و هدف

در ادارات دولتی وجدان کاری به عنوان یک ضرورت و راهبرد مؤثر در خدمات رسانی مورد تأمل بوده است. در جامعه ما سازمان ها نقش نسبتاً غالب یا حداقل نقشی بسیار برجسته دارند و زندگی ما را شکل می دهند. ما در سازمان ها متولد می شویم، در سازمان ها به تحصیل می پردازیم و بوسیله آنها آموزش می بینیم و اغلب اوقات زندگی خود را در سازمان ها برای کارکردن می گذرانیم.

وجدان مرکز آگاهی الهی است. حساسیت به آگاهی الهی به این بستگی دارد که تا چه حد یک فرد وجدان خود را از آلودگی ها پاک نگه دارد. یک فرد می تواند از طریق درگیری آگاهانه در زندگی روزمره و تمرینات روحی خود را پاک نگاه دارد. زندگی روزانه و تمرینات مذهبی ممکن است راهی برای بدست آمدن باطن پاک باشد که برای روحیه انسانی یک سفر معنوی با خدا است که با آگاهی منطقی و معنوی شروع می شود. (triyuwonoa, 2015: ۲۵۶).

از طرفی هر سازمانی یک فرهنگ منحصر به فرد ایجاد و حفظ می کند که افکار، احساسات و رفتار کارکنان در محیط کار را تحت تأثیر قرار می دهد. طبق مطالعه ای که ماداکو (۲۰۱۷) در بانکهای تجاری آنامبرا انجام دادند بین فرهنگ سازمانی و نگهداشت کارکنان رابطه وجود دارد و ظرفیت تولید ایده و ریسک پذیری برای نگهداشت کارکنان سازمان ضروری است و کارکنان نتایج می خواهند در چنین سازمانهایی برای رشد کار بمانند. (Madueke & Emerole, 2017).

در مورد وجدان کاری باید گفت که سازمانها، در روند حرکت خود به سوی اهداف خویش، همواره با موانع گوناگونی رو به رو می شوند که آنها را از رسیدن به آن اهداف باز می دارد. پذیرش این واقعیت، ضرورت به کارگیری ساز و کارهایی را آشکار می سازد. یکی از این ساز و کارها، «وجدان کاری» است که برخاسته از فرهنگ دینی و ملی ماست. دستیابی به حاکمیت «وجدان کاری» امری نیست که با چند بخشنامه و آیین نامه، قابل ارجاع یا ارتقاء باشد، بلکه باید انگیزه انجام کار از درون فرد، سرچشمه گیر (نشریه مدیریت اسلامی، ۱۳۹۸).

انتخاب موضوع «وجدان کاری» کارشناسان در شهر یاسوج به این دلیل برای من با اهمیت بود که، استان کهگیلویه و بویراحمد با داشتن طبیعتی دل انگیز و آب و هوایی معتدل و بعضاً کوهستانی، برای مدیران و کسانی که داعیه مدیریت و خواهان تحول در نظام اداری و توسعه همه جانبه استان را دارند، از جمله استان های کم برخوردار بوده و نیازمند نگرش به ساختار سازی بویژه در انتصاب مدیران شایسته و جذب کارشناسان علمی، توانمند و متعهد می باشد.

بنابراین، اهمیت این پژوهش که پرداختن به موضوع وجدان کاری و روشن کردن ابعاد و ضوابط گوناگون آن در ادارات دولتی یاسوج بود، به علت نقش چشمگیری که در تحقق توسعه همه جانبه و ارتقاء بهره وری دارد، به عنوان هدف کلی انتخاب نمودم. در واقع «وجدان کاری» را به عنوان یک محرک مؤثر که می تواند پیش نیاز توسعه و تحول ساختاری در تشکیلات و نیروی انسانی و بهینه سازی خدمات باشد، پیش نیاز اصلاح نظام مدیریتی و اثربخشی کارشناسان در بهره وری خدمات و توسعه استان بسیار حائز اهمیت است.

در استان کهگیلویه و بویراحمد به لحاظ شناختی که از تاریخ محرومیت های اقتصادی و اجتماعی آن دارم، این فرصت را مغتنم دانستم تا در یک پروژه ای علمی مهمترین چالش در مسیر تعالی و ترقی مردم را شناسایی و به منصفه تقابل و مباحثه مدیریت اجرایی استان بکشانم. لذا معمولاً جریان های سیاسی و اجتماعی درون استان به دنبال دست یابی بیشتر به مدیریت در سطح استان هستند که به همراه عوامل دیگری از جمله ناآگاهی مدیران از ظوابط و مبانی تخصصی، عدم بسط عدالت سازمانی و ... در محرومیت بیشتر استان و عدم ساختار سازی سیستمی و پرسنلی مؤثر بوده اند. از آنجایی که کیفیت عملکرد کارکنان سازمانی ادارات دولتی که نقش مهمی در تحول نظام اداری و توسعه استان کهگیلویه و بویراحمد بر عهده دارند، دارای اهمیت بسیاری است که تحقیق حاضر به دنبال پاسخگویی به این سوال می باشد که:

که عوامل اجتماعی اقتصادی مؤثر بر وجدان کاری مدیران در ادارات دولتی یاسوج کدامند؟
هدف کلی: بررسی عوامل اجتماعی اقتصادی مؤثر بر وجدان کاری مدیران ادارات دولتی در شهر یاسوج

۳- تحقیقات پیشین:

۳-۱- تحقیقات داخلی:

حسنلو (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر هوش معنوی بر وجدان کاری کارکنان مورد مطالعه ی سازمان اوقاف و امور خیریه کشور پرداخته است. نتایج نشان داده است که هوش معنوی کارکنان بر وجدان کاری تأثیر مثبتی دارد. همچنین چهار بعد هوش معنوی یعنی اعتماد، کل نگر، تجارب معنوی و آرامش نیز تأثیر مثبتی بر وجدان کاری کارکنان سازمان اوقاف و امور خیریه دارند. رشتبر (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «نقش جدان کاری بر افزایش بهره وری کارکنان» به این نتیجه دست یافت که وجدان کاری مؤثر است و از طریق احترام، داشتن دیدگاه مثبت نسبت به انسان، آموزش جامع، به کارگیری مکانیزم های خود انگیزشی، توجه به استقلال افراد، واگذاری مسئولیت و توجه به امنیت شغلی افراد در سازمان می توان به افزایش بهره وری وجدان کاری کارکنان دست یافت. دهقان منشادی (۱۳۹۶) در مطالعه ای به بررسی رابطه هوش اخلاقی با وجدان کاری و تعهد سازمانی با تأکید بر رویکرد اسلامی در مدیران مدارس شهرستان میبد یزد پرداخته است. یافته های پژوهش حاکی از تأثیر معنادار هوش اخلاقی بر وجدان کاری و تعهد سازمانی بوده است.

نتایج پژوهش (مظفری، ۱۳۸۶) با عنوان « بررسی رابطه هوش اخلاقی با تعهد سازمانی دبیران دبیرستان » نشان داد که مسئولیت، بالاترین همبستگی را با تعهد سازمانی از خود نشان می دهد.

- یافته های پژوهشی رضا دولت آبادی فراهانی (۱۳۹۷) تحت عنوان « بررسی تعهد سازمانی در سازمان های دولتی و تأثیر آن بر عملکرد شاغلین » سعی نمود تا وضعیت تعهد سازمانی در وزارتخانه های دولتی (که نمونه کاملی از سازمان های بخش عمومی اند) مورد مطالعه قرار گیرد. همچنین رابطه تعهد سازمانی بعنوان متغیر مستقل بر متغیر وابسته عملکرد شغلی در دو سطح کارشناسان و کارکنان سنجیده شود. سنجش نگرش تعهد سازمانی با استفاده از شاخص آلن و می یر (پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، ۱۳۹۷) صورت گرفته و شاخص عملکرد شغلی، نمره ارزشیابی عملکرد افراد می باشد. به منظور آزمون فرضیات تحقیق، از طریق پرسشنامه اطلاعات لازم جمع آوری و سپس با استفاده از روش های مناسب آماری شامل (تحلیل واریانس، آزمون کاری-مربع، ضریب توافقی پیرسون، ضریب همبستگی و ضریب تعیین، ارتباط وجدان کاری با عملکرد شغلی کارشناسان مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

کرمی و دیگران (پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان « بررسی رابطه بین جو سازمانی و رفتار اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان » و با یک نمونه ۱۲۹ نفری از کارکنان ستادی دانشگاه های و علوم پزشکی اصفهان، این نتیجه به دست آمد که از میان ابعاد جو سازمانی مسئولیت، استاندارد و تضاد رابطه ی معناداری را با رفتار اخلاقی دارند.

محمدتقی تاج آبادی (پایگاه اطلاع رسانی حوزه، ۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان بررسی نقش روابط عمومی در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی در جامعه کارمندی سازمان صنایع هوایی نیروهای مصلح انجام داده است، در این پژوهش ایجاد رابطه عمومی و فعالیت های سازمان، بررسی و شناسایی راهکارهایی که روابط عمومی از طریق آن می تواند وجدان کاری را افزایش داده و عواملی چون کارکنان،

تغییر نگرش و انگیزش مورد بررسی قرار گرفته است، نتایج نشان داد که عواملی چون آموزش کارکنان، ایجاد انگیزش، متقاعدسازی و تغییر نگرش و رفتار کارکنان می تواند بر وجدان کاری تأثیر داشته باشد و باعث بالا رفتن آن گردد.

۳-۲- تحقیقات خارجی:

- یان بین تسایی (نخبگان مدیریت، ۲۰۱۶) طی یک مطالعه موردی به این نتیجه رسید بین نظام ارزشهای مدیران با عملکرد آنها رابطه وجود دارد. از آنجا که بنا بر استدلال منطقی عملکرد شایسته تا حدود زیادی از وجدان کاری انسانها متأثر است. می توان گفت که نظام ارزشهای مدیران در وجدان کاری آنها تأثیر دارد. ضمن اینکه احتمال دارد از آن تأثیر نیز بپذیرد.
 - هایمروتین و ریموند جیمز (پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، ۲۰۱۸) 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 معنا داری وجود دارد.
 - لسلی اندن و همکاران (نشریه علمی پژوهشی معماری و شهرسازی، ۲۰۱۸) از تحقیقی با عنوان «رابطه ارزش های شخصی و رابطه مدارس» به این نتیجه رسیدند که بین دو گروه ارزش های مذکور همبستگی وجود دارد.
 - آلن و ماتاویدلو (دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، ۲۰۱۹)، در پژوهشی در رابطه با وجدان کاری و عملکرد شغلی در میان کارکنان فرودگاه ها نشان دادند که وجدان کاری تأثیر مثبت و معنی داری بر عملکرد شغلی دارد و این که قابلیت اتکا رابطه بیشتری با عملکرد وظیفه ای دارد و همچنین مشخص شد که قابلیت اتکا می تواند ۴۳ درصد از واریانس عملکرد شغلی را تبیین کند.
 - هیل و پتی (مجله علمی پژوهشی سلامت کار ایران، ۲۰۲۰) در پژوهشی عوامل مؤثر بر وجدان کاری افراد را تحلیل عاملی کردند که نتیجه گرفتند مهمترین عوامل تأثیرگذار بر میزان وجدان کاری عوامل شخصیتی و نیازهای روانی افراد می باشد.
 - در تبیین این نتیجه می توان گفت چون وجدان کاری پدید ای است که از دوران کودکی و همزمان با تحول افراد شکل می گیرد و عوامل گوناگون محیطی و نیازهای روانی مرتبط با شرایط خانوادگی و تحصیلی افراد در شکل گیری آن نقش دارند، لذا عوامل روانی و شخصیتی افراد که از شیوه های ارضا نیازهای روانی و جسمانی نشأت می گیرد، می تواند بخشی از واریانس وجدان کاری کارمندان را تبیین نماید .
- با توجه به تحقیقات مورد مطالعه ی مزبور، استفاده از روش پیمایشی با کمک دادهای کمی و ویژگیهای شخصیتی و روانی کارکنان که می تواند به عواملی از جمله نظام تربیتی، آموزش، فرهنگ و جامعه با مصداق و الگوهای ارزشی و ... بستگی داشته باشد، از وجوح مشترک آنها با این مطالعه پژوهشی است. ولی آنچه باعث تمایز و شاید هم برتری تحقیق حاضر بر این پژوهش ها می باشد، بررسی عوامل اجتماعی از قبیل آگاهی مدیران از ضوابط مدیریتی، آشنایی با فعالیت های تخصصی، بسط عدالت سازمانی و دخالت جناح سیاسی است که معمولاً در نظامهای کمتر توسعه یافته و با ساختار ایلی و قبیله ای مبرهن است. از دیگر امتیازات این پژوهش، بررسی میزان پیوستگی بین شاخص های وجدان کاری مثل انضباط اداری، تعهد، پرهیز از سوء گیریهای شخصی و منطقه ای و قبیله ای است که نقش برجسته ای در وجدان کاری مدیران پویانگر دارد.

۴- مبانی نظری

۴-۱- دیدگاه اسلام، قرآن، مصومین

۴-۱-۱- وجدان کاری از دیدگاه قرآن:

خداوند در سوره شمس بعد از سوگند به آفرینش روح انسان و خداوندی که روح را با استعدادهای فراوان نظام بخشیده، به منبع الهام بخش وجدان اخلاقی و آگاهی انسان از فجور و تقوا اشاره می‌کند؛ و می‌فرماید: «سوگند به روح آدمی و آن کس که آن را [آفریده و] موزن ساخته - سپس فجور و تقوایش [شرو خیراش] را به او الهام کرده است». (سوره شمس، آیه ۷)

۴-۱-۲- وجدان کاری از دیدگاه معصومین:

پیامبر اسلام در حدیثی نورانی می‌فرماید: "رَحِمَ اللهُ اَمْرًا اِذَا عَمَلَ عَمَلًا فَاتَّقَنَهُ" خدا رحمت کند کسی را که هر گاه کاری را انجام می‌دهد، محکم کاری می‌کند و با اتقان آن را انجام می‌دهد. (دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت الله خامنه ای، ۱۳۹۹)

مولا علی(ع) در نهج البلاغه دارندگان وجدان را همان کسانی می‌داند که از نعمت قلب سلیم برخوردارند. چه وجدان یک امر قلبی است و رابطه وثیقی با قلب و اوصاف آن دارد. سخن بر سر این نیست که برخی از مردم از نعمت قلب (دل) محرومند بلکه هدف آن است که بعضی از مردم از داشتن وصف سلامتی قلب محرومند. لذا امیرالمومنین علیه‌السلام می‌فرماید: «فطوبی الذی قلب سلیم اطاع الله من بهدیه و تجنب من بهدیه»، «زهی سعادت آن که به یمن داشتن قلبی سالم» هر آن کس را که از داشتن چنین قلبی متنعم است یقیناً آن را در تمام امور حاکم بر خدا خواهد کرد و هرگز بر فرمان او سرپیچی نخواهد نمود. (نهج البلاغه، فیض الاسلام، کلام ۱۱۹)

۴-۱-۳- متفکران مسلمان:

فعل اخلاقی آن است که از همه ی اینگونه اغراض منزّه و احساس تکلیف باشد، یعنی شخص هرچه وجدان و وظیفه و تکلیف اقتضا می‌کند انجام دهد و هیچ غایت و منفی از کار خود جز انجام تکلیف نداشته باشد. (تعلیم و تربیت در اسلام، ۱۳۹۸)

آگاهی مستقیم انسان درباره خویشتن، به عبارت دیگر وجدان به معنای احساس درونی است که هر کس از طریق آن (در جهات اخلاقی) کردار و اعمال خود را مورد داوری قرار می‌دهد (علامه جعفری، ۱۳۹۸)

۴-۱-۴- متفکران جامعه شناسی:

دورکیم معتقد است که «اخلاق یک واقعیت است و نه [لزوما] یک امر مادی. خوب بودن مترادف با اخلاقی بودن نیست... امر اجتماعی منبعی است که اصول به انسان بدل کردن فرد از آنجا می‌آیند و بدین ترتیب یک شخص [شخصیت] را خلق می‌کند (دورکیم، ۱۹۹۵)

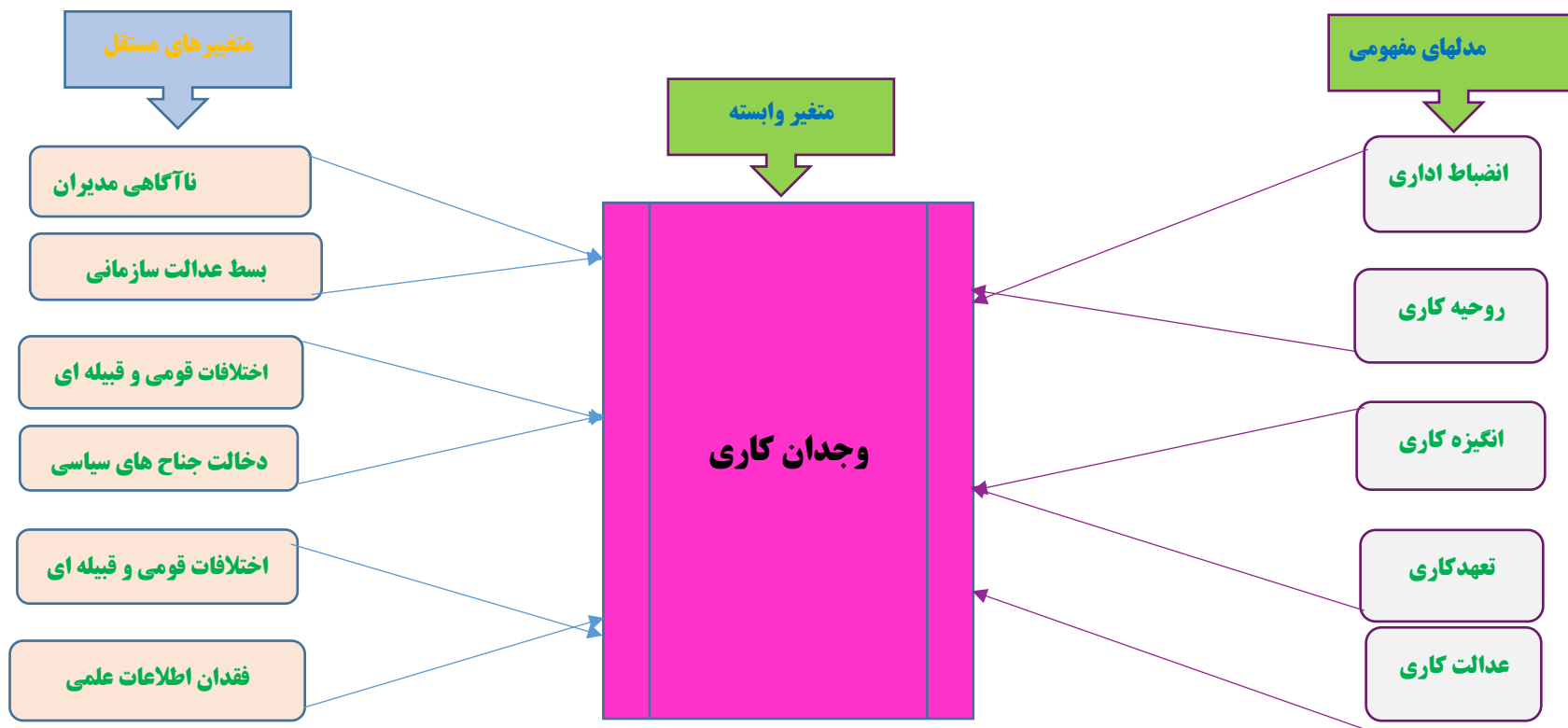
بلاو(۱۹۶۴) از دیگر نظریه پردازان مبادله معتقد است اگر کسی خدمتی در حق دیگری انجام می‌دهد انتظار دارد دیگری در وقت مناسب آن را پاسخ بدهد، بنابراین اعمال هر یک از طرفین به عمل دیگری وابسته است، اما معمولاً افراد ذینفع سود برابر به دست نمی‌آورند و سودی بیشتر به دست می‌آورند و دیگران هزینه بیشتری باید بپردازند و این چیزی است که او عدم تعادل قدرت تعریف می‌کند. (دوفصلنامه پژوهشی جامعه شناسی معاصر، ۱۳۹۷).

چهارچوب نظری: جدول شماره ۱ خلاصه چهارچوب نظری

فرضیه	نظریه پرداز	شرح نظریه	تحقیقات پیشین
وجدان کاری	فرانسیس فوکویاما	هنجارهایی که تولید سرمایه اجتماعی می کنند اساساً باید شامل سجایایی از قبیل صداقت، ادای وجدان و ارتباطات دو جانبه باشند.	دیدگاه بکر و بیلینگس؛ افرادی که وجدان کمی هم به گروه های کاری و سرپرستان و هم به مدیریت ارشد و سازمان دارند که به آنها عنوان بی وجدان دادند
ناآگاهی مدیران	دراکر	همه سازمان ها هر روزه اذعان می کنند که کارکنان بزرگترین دارایی آنها هستند، ولی با این وجود به آنچه که می گویند کمتر عمل می کنند چه رسد به آنکه واقعاً معتقد به آن باشند.	پورتر؛ معتقد به تمرکز بر یک پیوند توصیف شده با قبول اهداف سازمان بوده است.
نحوه انتخاب مدیران	گیدنز	بیگانگی از کار، برگرفته از فقدان کنترل کارکنان بر فرایند کار خویش در محیطهای سازمانی می باشد.	کوهن؛ کسانی که متقبل کاری می شوند، احساس وظیفه ای قوی نسبت به کارشان دارند و ارزشی درونی برای کار قابل می شوند که به عنوان یک علاقه ای اصلی در زندگی آنان است.
دخالت جناح های سیاسی	موریس دوورژه	این سازمانها (احزاب) گروههای بنیان یافته، منظم و مرتبی هستند که برای مبارزه در راه قدرت ساخته شده اند و منافع و هدفهای نیروهای اجتماعی گوناگون را بیان می کنند و خود به درستی وسیله عمل سیاسی آنان می باشد.	می یو و آلن؛ وجدان، فرد را با سازمان پیوند می دهد و بنابراین، این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد.
اختلافات قومی	توماس هابز	انسان موجودی خودخواه است و صرفاً به ارضای امیال فردی علاقه مند می باشد. و بر این اساس روابط انسانی مبتنی بر اصل رقابت است. اما از طرفی ارضای امیال فردی نمی تواند با وجود هرج و مرج در جامعه امکان پذیر باشد.	اریلی و چتمن؛ معتقدند که پیوند بین فرد و سازمان می تواند، سه شکل متابعت، همانندسازی و درونی کردن را به خود بگیرد.
فقدان اطلاعات علمی	میروهرسکوویچ	می گوید وجدان کاری نیرویی است که فرد را متعهد می کند یک سری رفتارهای معطوف به هدف را در سازمان انجام دهد و نیز افکار و سلیقه های متفاوت را برای شکل دهی یک رفتار سازنده همگرا سازد	راجرز معتقد است، اساسی ترین عامل انگیزش عبارت از گرایش فطری به خود شکوفایی است.
بسط سازمانی	امیل دورکیم	بدون جامعه و زندگی اجتماعی اخلاقیات قابل تصور نیست.	مزلو بر این عقیده بود که افراد سازمان، دنیا را از دریچه نیازهای تأمین نشده خود می بینند و بنابراین، مدیر باید ببیند افراد در کدام طبقه از سلسله مراتب نیازها قرار دارند، همان را برای آنها انگیزه قرار دهد.

با توجه به مطالعات انجام شده مدل مفهومی زیر برای تحقیق حاضر در نظر گرفته شده است:

نمودار ۱ مدل نظری:



۵- روش تحقیق:

در این تحقیق، روش اجرای این تحقیق پیمایشی و توصیفی بوده و ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه، جامعه آماری ۶۳۵۰ نفر از مدیران ادارات دولتی، حجم نمونه ۴۰۰ نفر از مدیران ادارات دولتی شهر یاسوج بوده که به روش نمونه گیری در دسترس می باشد. نتایج حاصل از اجرای پرسشنامه با استفاده از روش ضریب همبستگی چند گانه (رگرسیون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج کلی این تحقیق نشان می دهد که وجدان کاری مدیران متأثر از عوامل متعددی است که ناآگاهی مدیران، نحوه انتخاب مدیران، دخالت جناح های سیاسی، فقدان اطلاعات علمی و به روز مدیران، بسط عدالت سازمانی و اختلافات قومی و قبیله ای تنها بخشی از آنها است. در این پژوهش نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران و به شیوه زیر انتخاب شده است.

$$\frac{\frac{t^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{t^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

n = جمعیت مورد مطالعه حجم نمونه،

R = وجود صفت در حجم نمونه،

Q = R-1 = عدم وجود صفت در حجم نمونه،

D = درجه اطمینان ، t = ضریب اطمینان،

n = حجم جمعیت نمونه (ساروخانی، ۱۳۸۲)

در این پژوهش از روش اسنادی و کتابخانه ای، تجربیات خودم از کار با جامعه آماری تحقیق (مدیران ادارات دولتی شهر یاسوج) و روش پیمایشی جهت تدوین چارچوب نظری تحقیق، ادبیات تحقیق و شاخص ها و فرضیات تحقیق و ... کمک گرفته می شود و در پایان این شاخص ها و فرضیات بر اساس روش پیمایشی و تحویل پرسشنامه به جامعه نمونه در میدان تجربه مورد آزمون قرار می گیرند. در تحقیق فوق از روش اعتبار محتوا استفاده شده است. در این رویکرد به ارزیابی اعتبار تأکید بر این امر است که معرف ها تا چه میزان وجوه مختلف مفهوم را می سنجدند. توافق بر سر اعتبار محتوایی یک سنجه نهایتاً به نحوه تعریف مفهومی بستگی دارد که برای آزمون آن طراحی شده است. در این پژوهش ادبیات تحقیق و چارچوب نظری متناسب با موضوع آن، به دقت مطالعه و ویژگی های مربوط به هر یک از این متغیر ها و ابعاد آنها به دقت استخراج گردید. سپس با توجه به شناختی که محقق از جامعه آماری داشته است، سؤالات را طراحی نمود. البته جهت سنجش روایی پرسشنامه از راهنمایی استاد راهنما و متخصصین مربوطه و همچنین مطالعه پژوهش های مشابه استفاده گردید.

برای تعیین پایایی این تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ ($\alpha = n/n-1 [1 - \sum s_i^2 / s^2]$) استفاده شده است. بدین منظور محقق قبل از اجرای نهایی تحقیق، طی یک مطالعه مقدماتی نظرات تعدادی از مدیران را جمع آوری کرده و با استفاده از برنامه نرم افزاری SPSS، و با استفاده از آزمون کرونباخ مشخص نمود که در تمامی ابعاد پرسشنامه ها عوامل اجتماعی و اقتصادی مؤثر بر وجدان کاری بالاتر از حد استاندارد (۷۰٪) به دست آمد که نشانگر پایایی بالای ابزار می باشد.

۵-۱- تجزیه و تحلیل داده ها:

۵-۱-۱- آمار توصیفی

از مجموع ۴۰۰ نفر نمونه آماری از نظر جنس ۲۱/۵٪ خانم و ۷۸/۵٪ آقا، از نظر سن ۳۷/۷۵٪ بین ۲۰-۳۰ سال، ۴۰/۲۵٪ بین ۳۱-۴۰ سال، ۲۰/۷۵٪ بین ۴۱-۵۰ سال، ۳/۲۵٪ بالاتر از ۵۰ سال، از نظر تحصیلات ۷۱/۷۵٪ لیسانس، ۲۷/۵٪ فوق لیسانس و ۱/۷۵٪ دکترا، از نظر سابقه کار ۳۵/۵٪ زیر ۱۰ سال، ۴۷٪ ۱۱-۲۰ سال، ۱۷/۵٪ ۲۱-۳۰ سال، از نظر داشتن مسئولیت ۳۲/۲۵٪ مسئول، ۶۷/۷۵٪ فاقد مسئولیت، و از نظر نحوه استخدام ۱۵٪ از طریق آزمون، ۶۳/۵٪ به توصیه و دستور مافوق، و ۲۱/۵٪ بنابه دستور نمایندگان مجلس بکار گرفته شده اند.

۵-۱-۲- آمار استنباطی

جدول ۲ بررسی رابطه بین ناآگاهی به اهداف سازمان و وجدان کاری مدیران ادارات دولتی یاسوج

ضریب همبستگی پیرسون نام متغیر	میانگین	انحراف معیار	تعداد	T	R	R ²	سطح معنی داری
ناآگاهی	۱/۲۸۲۵	۱/۴۲۵۶۶	۴۰۰	۲۳/۶۴۳	۰/۷۶۴	۰/۵۸۴	P < / ۰۵
وجدان کاری مدیران	۲/۱۴۵۰	۲/۳۶۲۲۰	۴۰۰				

جدول ۳ رابطه بین ناآگاهی به اهداف سازمان و وجدان کاری مدیران ادارات دولتی یاسوج

شاخص	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۴۷۴/۳۹۱	۱	۴۷۴/۳۹۱	۵۵۸/۹۹۹	/+++
باقیمانده	۳۳۸/۶۰۹	۳۹۹	/۸۴۹		
جمع	۸۱۳/۰۰۰	۴۰۰			

متغیر وابسته: وجدان کاری مدیران

متغیر مستقل: ناآگاهی

بر اساس یافته های این جدول بین ناآگاهی و وجدان کاری مدیران همبستگی مثبت وجود دارد. به طوری که (۰/۷۶۴) و (۰/۵۸۴) از تغییرات متغیر مستقل (ناآگاهی) مربوط به متغیر وابسته (وجدان کاری مدیران) می باشد. بنابراین بین ناآگاهی مدیران و وجدان کاری مدیران رابطه معنی داری وجود دارد. (P < / ۰۵)

جدول ۴ رابطه بین نحوه انتخاب و وجدان کاری مدیران ادارات دولتی یاسوج

ضریب همبستگی پیرسون نام متغیر	میانگین	انحراف معیار	عدد	T	R	R ²	سطح معنی داری
نحوه انتخاب مدیران	۲/۰۶۵۰	۲/۰۸۹۲۶	۴۰۰	۳۹/۳۱۹	٪۰/۸۹۲	٪۰/۷۹۵	۰/۰۰۰ P</ ۰۵
وجدان کاری مدیران	۲/۱۴۵۰	۲/۳۶۲۲۰	۴۰۰				

جدول ۵ رابطه بین نحوه انتخاب مدیران و وجدان کاری مدیران ادارات دولتی یاسوج

شاخص	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۳۸۷/۸۱۴	۱	۱۳۸۷/۸۱۴	۱/۵۴۶۳	۰/۰۰۰
باقیمانده	۳۵۸/۱۸۶	۳۹۹	/۸۹۸		
جمع	۱۷۴۶/۰۰۰	۴۰۰			

متغیر وابسته: وجدان کاری مدیران

متغیر مستقل: نحوه انتخاب مدیران

بر اساس یافته های این جدول بین نحوه انتخاب وجدان کاری مدیران همبستگی مثبت وجود دارد. به طوری که (٪۰/۸۹۲) و (٪۰/۷۹۵) از تغییرات متغیر مستقل (نحوه انتخاب) مربوط به متغیر وابسته (وجدان کاری مدیران) می باشد. بنابراین بین نحوه انتخاب و وجدان کاری مدیران رابطه معنی داری وجود دارد. (P</ ۰۵)

جدول شماره ۶ رابطه بین دخالت جناح های سیاسی و وجدان کاری مدیران ادارات دولتی یاسوج

ضریب همبستگی پیرسون نام متغیر	میانگین	انحراف معیار	عدد	T	R	R ²	سطح معنی داری
دخالت جناح های سیاسی	۲/۰۷۲۵	۲/۱۰۸۹۱	۴۰۰	۴۰/۹۵۵	٪۰/۸۹۹	٪۰/۸۰۸	P</ ۰۵
وجدان کاری مدیران	۲/۱۴۵۰	۲/۳۶۲۲۰	۴۰۰				۰/۰۰۰

جدول شماره ۷ رابطه بین دخالت جناح های سیاسی و وجدان کاری مدیران ادارات دولتی یاسوج

شاخص	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۴۳۷/۱۳۳	۱	۱۴۳۷/۱۳۳	۱/۶۷۷	۰/۰۰۰
باقیمانده	۳۴۱/۸۶۷	۳۹۹	/۸۵۷		
جمع	۱۷۷۹/۰۰۰	۴۰۰			

متغیر وابسته: وجدان کاری مدیران

متغیر مستقل: دخالت جناح های سیاسی

بر اساس یافته های این جدول بین دخالت جناح های سیاسی و وجدان کاری مدیران همبستگی مثبت وجود دارد. به طوری که (۰/۸۹۹٪) و (۰/۸۰۸٪) از تغییرات متغیر مستقل (دخالت جناح های سیاسی) مربوط به متغیر وابسته (وجدان کاری مدیران) می باشد. بنابراین بین دخالت جناح های سیاسی و وجدان کاری مدیران رابطه معنی داری وجود دارد. ($P < 0.05$)

۶- نتیجه گیری

در این مقاله، دیدگاههای بکر و بیلینگس، پورتر، کوهن، می یر و آلن و ...، پیرامون وجدان کاری و عوامل مؤثر بر آن را مورد بررسی قرار دادم. رویکرد مؤثر در اندیشه ی جامعه شناسانی چون فرانسیس فوکویاما، دراگر، موریس دوورزه، توماس هابز و میروهریکویچ و دیگران است که در اثبات فرضیات این پژوهش به عنوان پشتوانه نظری قرار گرفته است.

این پژوهش از مجموع ۴۰۰ نفر نمونه آماری با بررسی متغیرهایی از جمله جنس، سن، تحصیلات، اشتغال و همچنین تحلیل داده های گردآوری شده، مقدمه ای بر روایی و پایایی نتایج بدست آمده بود.

۶-۱- نتیجه فرضیه اول:

فرضیه اول: اثبات رابطه بین ناآگاهی به اهداف سازمان و وجدان کاری مدیران ادارات دولتی یاسوج

با توجه به نتیجه بدست آمده از فرضیه اول مشاهده می شود که مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده برابر با ۰/۷۶٪ و مقدار آماره t برابر با ۲۳/۶۴ می باشد. این بدین معنی است که نگرش مثبتی روی وجدان کاری مدیران به ناآگاهی آنها نسبت به اهداف سازمان وجود دارد و با افزایش یک واحدی نگرش، وجدان کاری در مدیران ۰/۷۳٪ افزایش خواهد یافت. بنابراین چنین نتیجه گرفته می شود که مدیرانی که در سازمان خود با مدیران مافوقی کار می کنند که نسبت به اهداف سازمان و دستورالعمل های آن شناخت و آگاهی بیشتری دارند، نگرش مثبتی هم به مفهوم وظیفه خود دارند و یقیناً ملزم به تعهد و وجدان کاری نیز هستند.

این فرضیه به نظریه ی فرانسیس فوکویاما که می گوید: «هنجارهایی که تولید سرمایه اجتماعی می کنند اساساً باید شامل سجایایی از قبیل صداقت، ادای وجدان و ارتباطات دو جانبه باشند.» همسو است.

۶-۲- نتیجه فرضیه دوم:

فرضیه دوم: اثبات رابطه بین نحوه انتخاب مدیران و وجدان کاری مدیران ادارات دولتی یاسوج

با توجه به نتیجه بدست آمده از فرضیه دوم مشاهده می شود که مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده برابر با ۰/۸۹ و مقدار آماره t برابر با ۳۹/۳۱ می باشد. این بدین معنی است که نگرش مثبتی روی وجدان کاری مدیران به نحوه انتخاب مدیران وجود دارد و با افزایش یک واحدی نگرش، وجدان کاری در مدیران ۰/۸۹ افزایش خواهد یافت. بنابراین چنین نتیجه گرفته می شود که مدیرانی که در سازمان خود با مدیران مافوقی کار می کنند که بر اساس صلاحیت های علمی و عملی و تخصصی انتخاب شده اند، نگرش مثبتی هم به مفهوم وظیفه خود دارند و یقیناً ملزم به تعهد و وجدان کاری نیز هستند.

این فرضیه به نظریه ی دراگر که می گوید؛ «همه سازمان ها هر روزه اذعان می کنند که کارکنان بزرگترین دارایی آنها هستند، ولی با این وجود به آنچه که می گویند کمتر عمل می کنند چه رسد به آنکه واقعاً معتقد به آن باشند.» همسو است.

۶-۳- نتیجه فرضیه سوم:

فرضیه سوم: اثبات رابطه بین دخالت جناح های سیاسی و وجدان کاری مدیران ادارات دولتی یاسوج

با توجه به نتیجه بدست آمده از فرضیه سوم مشاهده می شود که مقدار ضریب رگرسیونی استاندارد شده برابر با ۰/۸۹ و مقدار آماره t برابر با ۴۰/۹۵ می باشد. این بدین معنی است که نگرش مثبتی روی وجدان کاری مدیران به دخالت جناح های سیاسی در سازمان ها وجود دارد و با افزایش یک واحدی نگرش، وجدان کاری در مدیران ۰/۸۹ افزایش خواهد یافت. بنابراین چنین نتیجه گرفته می شود که مدیرانی که در سازمان خود با مدیران مافوقی کار می کنند که با دخالت جناح های سیاسی انتخاب نشده اند، نگرش مثبتی هم به مفهوم وظیفه خود دارند و یقیناً ملزم به تعهد و وجدان کاری نیز هستند.

مقایسه یافته های این پژوهش با تحقیقات انجام شده نشان می دهد که بین تمامی متغیر های مستقل و وجدان کاری مدیران رابطه وجود دارد. بصورت کلی این یافته ها نشان می دهد که نتایج این تحقیق با تحقیقات مانسوتر و اوئی (۱۹۹۹)، براون و همکاران (۲۰۰۳)، یان بین تسایی (۲۰۰۳)، کوهن (۱۹۹۵)، میروهرسکوویچ (۲۰۰۱)، شفیع پور مطلق (۱۳۷۷)، احمد دونچالی (۱۳۷۷)، طاهره علیمردانی (۱۳۸۰)، هدیه هدایی (۱۳۸۴)، سوسن نظری (۱۳۸۲)، محمدیان نژاد (۱۳۷۶)، پناهی (۱۳۸۷)، پور رحیم (۱۳۷۶)، نبی الله ذبیح پور (۱۳۷۷)، همخوانی دارد.

نتایج کلی این تحقیق نشان می دهد که وجدان کاری مدیران متأثر از عوامل متعددی از جمله ناآگاهی مدیران نسبت به قوانین، دخالت جناح های سیاسی، اختلافات قومی و قبیله ای، فقدان اطلاعات علمی و به روز مدیران و بسط عدالت سازمانی است که به اثبات رسیدند. مزیت مهم این پژوهش نسبت به تحقیقات گذشته، گردآوری اطلاعات بدیع و مطالعه تخصصی اظهار و نظر ها و دسترسی سهل الوصول به کل جامعه آماری است. همچنین تحویل رفتارهایی که منجر به سیاست زدگی، عامیانه نگری، سطحی نگری، نداشتن برنامه، تقسیم بندی های جناحی، منطقه ای و قبیله ای شده و کارشناسان را در انجام فعالیت های تخصصی و هدف مند، منع و دلسرد کرده است از مهمترین ویژگیهای پژوهش حاضر می باشد.

این فرضیه به نظریه ی گیدنز که می گوید؛ «بیگانگی از کار، برگرفته از فقدان کنترل کارکنان بر فرایند کار خویش در محیطهای سازمانی می باشد.» همسو است.

۷- پیشنهادات تحقیق:

مسئولان می توانند در هنگام اجرای برنامه های توسعه یا اجرای سیاست های خاص سازمانی، این نکته را مد نظر قرار دهند که پاسخ منفی مدیران به برخی سیاست ها ممکن است نتیجه طبیعی تجربیات نامناسب گذشته در ارتباط با این سیاست ها باشد. بنابراین نهادینه کردن بسیاری از برنامه ها مستلزم استراتژی هایی برای تغییر نگرش مدیران نسبت به این سیاست ها می باشد.

مسئولان می توانند با یک برنامه ریزی اصولی و استفاده شایسته و قانون مدار از تخصص مدیران و بکار گیری آنها در پست های سازمانی مرتبط با تخصص و تجربه شان، همچنین استفاده بهینه از منابع و امکانات لازم جهت دست یابی به اهداف و سیاست های تعیین شده و نهایتاً در نظر گرفتن سیستم پاداش و ارتقاء، مدیران را تشویق و ترغیب به حمایت از سیاست ها نموده و زمینه افزایش تعهد را در آنها فراهم آورند.

نمایندگان مجلس به عنوان متولیان سیاست های اجرایی کلان کشور و ناظرین بر ارائه خدمات به مردم، بدون کمترین دخالت و اعمال نفوذی، هر گونه شائبه و مسئله ای را از خود دور کرده و به دنبال انتخاب مدیران شایسته و لایق با تحصیلات مرتبط و تخصص های موضوع اهداف هر دستگاه باشند تا در خدمت رسانی به مردم بدون هیچگونه اعمال سلیقه و بی تعهدی، تسریع گردد.

نمایندگان، مدیران اجرایی در سطح استان و شهرستان ها و تمامی کسانی که برای اعتلای عظمت و بزرگی این مردم صداقت دارند و در جهت توسعه اجتماعی اقتصادی استان برنامه های علمی و تخصصی داشته و تعلق خاطری در خود می بینند، لازم است اختلافات قومی و منطقه ای را کنار گذاشته و همت خود را در جهت توسعه و تعالی خدمت به مردم بکار گیرند.

تقسیم بندی ادارات بین نمایندگان استان و به تبع آن انتخاب مدیران بر اساس مصالح بومی و طایفه ای، دردی عمیق و آسیبی نوظهور است که در این شهر که همه ی شرایط و معیارهای لازم برای بهره وری از ظرفیت های علمی، انسانی، طبیعی و استعداد های دیگر آن، مهیا است، اگر چاره ای برای آن اندیشیده نشود، از احداث، تولید، بهره وری و سرمایه گذاری ثمره ای بدست نخواهد آمد.

مدیران ارشد می بایست از بکارگیری مدیران بدون ضابطه و قانون، واگذاری مسئولیت های درون سازمانی بدون در نظر گرفتن تخصص و تعهد مدیران و همچنین تقبل مسئولیت هایی که در آن کمترین تبحر علمی را دارند صرف نظر نموده تا از مجموعه درون سازمان، انتظار انضباط کاری، تعهد پذیری و وجدان عملی در حین کار را داشته باشیم.

۸- منابع و مأخذ:

۸-۱- منابع فارسی

- نصرافهانی، علی، فرخی، مجتبی، امیری، زینب و سلحشوری، روحالله (1434)، تأثیر سلامت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی نقش میانجی، جو خلاقیت، نشریه علمی پژوهشی مدیریت نوآوری
- همایی، رضوان، (1397)، رابطه دلبستگی به خدا، هوش اخلاقی و تمایز یافتگی خود با رضایت زناشویی در پرستاران، مجله سلامت و مراقبت
- دهقان منشادی، منصور (۱۳۹۶)، بررسی رابطه هوش اخلاقی با وجدان کاری و تعهد سازمانی با تأکید بر رویکرد اسلامی در مدیران مدارس شهرستان میبد. فصلنامه مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی
- حسنلو، غلامرضا، (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر هوش معنوی بر وجدان کاری کارکنان مورد مطالعه سازمان اوقاف و امور خیریه کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی
- قرآن کریم، ترجمه مهدی الهی قمشه ای، (1380) تهران، انتشاراد صانعی
- جعفری، محمدتقی، (1392) وجدان، انتشارات تهذیب
- ساروخانی، باقر، طالبیان، امیر، (۱۳۸۳)، وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در شرکت ملی پتروشیمی ایران. رساله دکتری رشته جامعه شناسی، دانشگاه تهران، دانشکده علوم اجتماعی، رشته جامعه شناسی

- شکرکن، حسین، و دیگران(۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی کارخانه های اهواز
- مورهد، اج گریفین. رفتار سازمانی، چاپ اول، ترجمه مهدی الوانی، غلامرضا معمارزاده،(۱۳۷۴) تهران، انتشارات مروارید
- یوکل، گری .مدیریت و رهبری در سازمانها، ترجمه گلی قنبری،(۱۳۸۲)، تهران، دانشگاه امام حسین(ع) مؤسسه چاپ و انتشارات
- هومن، حیدرعلی، تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی ، نشر مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران ۱۳۸۱
- کاویان، بهنام .بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی . ماهنامه، تدبیرشماره ۱۶۵
- خانی، مسلم، کار و وجدان کار، سایت سازمان و همپاری اشتغال فارغ .التحصیلان جهاد دانشگاهی، بهمن ۱۳۸۶
- عوامل مؤثر در تقویت وجدان کاری، اعظم السادات حسینی، مجله تدبیر ، ۱۱۵ شهریور ۱۳۸۰
- مشبکی، دکتر اصغر، تعهد، وجدان کاری و تحول اداری، مجله، فرهنگ و تعاون شماره ۱۳
- خانی، مسلم (۱۳۸۷). کار و وجدان کار، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۲
- سلطانی، مرتضی(۱۳۸۲). مدیریت اخلاق در سازمان. ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۲
- کاویان، بهنام (۱۳۸۲). بررسی اخلاق کار و تعهد در بخش دولتی و خصوصی. ماهنامه تدبیر، شماره ۱۶۵
- دولت آبادی فراهانی، رضا ، بررسی تعهد سازمانی در سازمانهای دولتی و تاثیر آن بر عملکرد شاغلین، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم اداری، ۱۳۸۷
- فرهنگی، علی اکبر، حسین زاده، علی، دیدگاههای نوین درباره تعهد سازمانی، تدبیر شماره ۵۷
- دولت آبادی فراهانی، رضا ، بررسی تعهد سازمانی در سازمانهای دولتی و تاثیر آن بر عملکرد شاغلین، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم اداری، ۱۳۸۷
- مدنی ،حسین، بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان وعوامل مؤثر بر آن(مطالعه موردی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی)، دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی
- مشبکی، اصغر، تعهد وجدان کاری و تحول اداری، ماهنامه فرهنگ و تعاون، تهران، اتحادیه تعاونیهای مصرف فرهنگیان، ایران ۱۳۹۶
- رایینز، استیفن، رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها و کاربردها، مترجمین: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، چاپ نهم، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی، ۱۳۹۷
- راندال،ام.دونالد، تعهد و سازمان، نگرشی مجدد به سازمان انسانی، ترجمه اسفندیار فرج وند، ۱۳۷۴
- شفی، آرزو، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه، بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و یادگیری سازمانی، تهران، ۱۳۸۵

۸-۲- منابع خارجی

- Borman, W. C., & Motowidlo, J. S.(1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C., Borman (Eds). Personnel Selection in Organizations
- Bott, J.P., Svyantek, D.J., Goodman, S.A., & Bernal, D.S. (2003), the Expanding
- Byrne. Z S., Stoner. J., Thompson K R. & Hochwarter.W.(2005). The interactive effects of conscientiousness, work effort, and psychological climate on job performance. Journal of Vocational Behavior, 66(2): 326-338.
- Chan, D., & Schmitt, N. (2002), Situational judgment and job performance,
- Chen .C-J and H J-W. (2006). How organizational climate and structure affect knowledge management—The social interaction perspective. International

- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). The Revised NEO Personality Inventory (NEOPIR). In G. J. Boyle, G. Matthews, & D. H. Saklofske (Eds.), Handbook of personality theory and testing. London: Sage Publications.
- Deluga, R. J., & Masson, S. (2000). Relationship of resident assistant conscientiousness, extraversion, and positive affect with related performance. *Journal of Research in Psychology*, 34: 225-440.
- Dickson, M. W., Resick, C.J., & Hanges, P.J. (2004). When organizational climate is unambiguous, It is also strong. *Journal of Applied Psychology*,.
- Furenham, A. (2001). The Protestant work ethic and attitudes towards unemployment. *Journal of Occupational Psychology*,
- Gellatly W. & Irving A. (2001). The role of conscientiousness in industrial context, *Long Range Planning*,.
- Gouldner, A.W. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement, *American Sociological Review*,.
- Hoegl, M., Parboteeah, K.P., & Munson, C.L. (2003). Team-level antecedents of individuals' knowledge networks, *Decision Sciences*,.
- Janz, B.D., & Prasarnphanich, P. (2003). Understanding the antecedents of effective knowledge management: The importance of a knowledge-centered
- Jaw, B.S., & Liu, W. (2003). Promoting organizational learning and self-renewal in Taiwanese companies: The role of HRM, *Human Resource Management*,
- Jawahar, I. M., & Carr, D., (2007). Conscientiousness and contextual performance: The compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Managerial Psychology*.
- William, A.H. (1993). The assessment of transactional analysis ego states via the adjective checklist. *Journal of personality Assessment*, 44, 2, 120-129.
- Feldman & Arnold (1985). *Managing individual & Group Behavior in organization*, 2nd printing, Singapore, McGraw-Hill.

Study of socio-economic factors affecting the work conscience of managers of government offices in Yasuj

The purpose of this study was to investigate the socio-economic factors affecting the work conscience of government managers in Yasuj. The method of this research is survey and descriptive and the data collection tool is a questionnaire, the statistical population is 6500 managers of government departments, the sample size is 400 managers of government departments in Yasuj, which is available by sampling method. The results of the questionnaire were analyzed using multiple correlation coefficient (regression). In this research, the following variables were studied and these results were obtained:

Managers' ignorance of the organization's goals $R = 764\%$ and $R^2 = 584\%$, how to select managers $R = 892\%$ and $R^2 = 795\%$, involvement of political factions $R = 8.899$ and $R^2 = 808\%$, ethnic differences and Tribal $R = 8.28\%$ and $R^2 = 675\%$, lack of scientific information of experts $R = 909\%$ and $R^2 = 826\%$, expansion of organizational information $R = 893\%$ and $R^2 = 798\%$

Keywords: work conscience, managers' ignorance, organizational justice, political factions, ethnic differences, scientific information