

رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی

نفسیه علیرضایی*، هاجر مساح، دکتر ناهید اکرمی

گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان

(تاریخ دریافت: ۹۱.۰۳.۱۷، تاریخ پذیرش: ۹۱.۰۸.۰۹)

چکیده

زمینه: منابع انسانی از مهمترین سرمایه‌های هر سازمانی به شمار می‌رود. بررسی و شناسایی عوامل مرتبط با این منابع که می‌تواند بر عملکرد سازمانی مؤثر باشد، از اهمیت روزافزونی برخوردار است. بر همین اساس، هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه وجدان کاری و عملکرد شغلی در نظر گرفته شده است.

روش کار: پژوهش حاضر یک پژوهش همبستگی است. جامعه آماری این مطالعه شامل ۱۳۰ نفر از کارمندان شهرداری خمینی‌شهر اصفهان بوده که ۵۵ نفر به طور تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. داده‌ها از طریق پرسشنامه پنج عامل بزرگ شخصیت کاستا و مک کرا، فهرست واریسی عملکرد وظیفه‌ای بیرن و همکاران و فهرست واریسی عملکرد زمینه‌ای کونوی جمع‌آوری شده است. داده‌های حاصل با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام مورد تحلیل واقع شد.

یافته‌ها: ابعاد وجدان کاری (قابلیت اتکا و موفقیت‌مداری) با عملکرد شغلی (عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای) دارای رابطه معنادار و مثبت هستند. نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن بود که از میان ابعاد وجدان کاری قابلیت اتکا توان تبیین واریانس ۳۲ درصدی عملکرد شغلی را دارا است.

نتیجه‌گیری: بنابراین سازمان‌ها و مدیران می‌توانند با تقویت وجدان کاری، عملکرد شغلی در سازمان را بهبود بخشند.

کلید واژه‌ها: عملکرد شغلی، وجدان کاری، اخلاق کاری.

سرآغاز

ارتقاء عملکرد شغلی^۱ یکی از مهمترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن هستند چرا که ارتقاء بهره‌وری را در جامعه فراهم ساخته (۱) و باعث ارتقای اقتصاد ملی و همین‌طور ارتقا کیفیت خدمات و تولید سازمان‌ها خواهد شد (۲). عملکرد شغلی درجه‌ای از انجام وظایف محوله به فرد در شغل وی می‌باشد (۳). عملکرد را فعالیت‌هایی تعریف کرده‌اند که به طور معمول بخشی از شغل و فعالیت‌های فرد است و باید آن را انجام دهد (۴). توان و تمایل فرد را عوامل اساسی در عملکرد و بهره‌وری فرد معرفی کرده‌اند. یعنی فرد تا چه اندازه توان (دانش، مهارت، تجربه و شایستگی) انجام کارها را داشته و تا چه

اندازه‌ای تمایل (انگیزش، علاقه، تعهد و اعتماد) به انجام کار دارد (۵). اعتقاد بر آن است که عملکرد شغلی دو مؤلفه را در بر می‌گیرد، مؤلفه اول عملکرد وظیفه‌ای است که نیازمندی‌ها و الزامات شغلی را منعکس می‌کند و مؤلفه دوم عملکرد زمینه‌ای است که فعالیت‌های تعریف نشده و نامشخص نظیر، کار تیمی و حمایتی را در بر می‌گیرد (۶). عملکرد شغلی با عوامل بسیاری از جمله انگیزش، توانایی، شناخت شغل، عوامل محیطی و سازمانی مختلف، کانون کنترل و ویژگی‌های شخصیتی در ارتباط است. در تحقیقات جدید، مؤثرترین عامل شخصیتی در عملکرد شغلی، وجدان^۲ یا در اصطلاح کاری آن، وجدان کاری^۳ معرفی شده است (۷ و ۸).

وجدان یکی از پنج عامل اصلی شخصیت است. وجدان، توصیف‌کننده قدرت کنترل تکانه‌ها، به نحوی که جامعه

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی:

N_alirezai_66@yahoo.com E-mail

سازمان بر خود و احساس تعلق خاطر به آن، صرفه‌جویی در وقت و هزینه‌ها و انجام به موقع کارها (۱۵) هستند.

پژوهش نشان می‌دهد وجود اخلاق کاری^۶ به وسیله قوانین و خط‌مشی‌های اخلاقی باعث رضایت شغلی و تعهد سازمانی بیشتر و در نتیجه پایین آمدن نرخ ترک شغل می‌شود (۴). پژوهشگرانی طی پژوهشی به بررسی تأثیر و نقش عوامل مؤثر بر وجدان کاری پرداختند و به ترتیب عوامل فرهنگی - اجتماعی، عوامل فردی - شخصیتی و عوامل خانوادگی را در وجدان کاری مؤثر دانستند (۱۶). محققان نشان دادند بین عوامل شخصیتی مثل هوش هیجانی و عوامل خودکنترلی با وجدان کاری و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد (۱۷). در زمینه رابطه وجدان کار با عملکرد شغلی نیز پژوهش‌هایی انجام شده است. به عنوان مثال طی پژوهشی نشان داده شد که عملکرد شغلی، تواناییهای ذهنی عمومی و وجدان را پیش‌بینی می‌کند (۱۸). پژوهشگران در بررسی ویژگی‌های شخصیتی به این نتیجه رسیدند که افرادی که وجدان بالاتری دارند، عملکرد تحصیلی و شغلی بهتری نیز دارند (۷). طی پژوهشی مشخص شد که موفقیت‌مداری و قابلیت اتکا با عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای رابطه مثبت دارد (۱۳). محققان شواهدی ارائه دادند مبنی بر اینکه وجدان و قابلیت اتکا با عملکرد زمینه‌ای رابطه بیشتری دارند تا عملکرد وظیفه‌ای (۱۹). طی پژوهشی قابلیت اتکا و موفقیت به عنوان یک مجموعه متغیر که عملکرد را پیش‌بینی می‌کند، مشخص شد (۲۰). فراتحلیل‌های صورت گرفته نشان داده‌اند، ویژگی‌های شخصیتی، پیش‌بینی‌کننده‌های خوبی برای عملکرد شغلی هستند و وجدان را مهمترین بعد در پیش‌بینی عملکرد دانسته‌اند (۲۱ و ۸). برخی پژوهش‌ها رابطه منفی (۲۲) یا عدم وجود رابطه بین وجدان کاری و عملکرد شغلی (۲۳) را گزارش کرده‌اند. اعتقاد بر آن است که این نتایج نشان می‌دهد که وجدان بالاتر می‌تواند غیر مفید و حتی مضر باشد. این بدین معناست که افراد با وجدان کاری بالاتر وظایف کمتری را به انجام می‌رسانند یا بسیار طول می‌کشد که یک مجموعه از وظایف را کامل کنند (۱۳ و ۲۴).

نیروی انسانی به عنوان مهمترین عامل در بهره‌وری سازمان، می‌تواند با به کارگیری استعدادها و توانایی‌های خویش،

مطلوب می‌داند و تسهیل‌کننده رفتار تکلیف‌محور و هدف‌محور است. وجدان ویژگی‌های چون تفکر قبل از عمل، به تأخیراندازی ارضای خواسته‌ها، رعایت قوانین و هنجارها و سازمان‌دهی و اولویت‌بندی تکالیف را در بر می‌گیرد (۹). وجدان کاری عبارت است از یک احساس تعهد درونی به منظور رعایت الزاماتی که در ارتباط با کار، مورد توافق قرار گرفته است (۱۰). وجدان کار نوعی مکانیزم خودکنترلی در 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 (۱۱). وجدان یک ویژگی شخصیتی است که قابلیت اتکا^۴ را از طریق دقیق بودن و از همه جهت مسئول و سازمان یافته بودن منعکس می‌کند. وجدان کار درجه‌ای است که افراد یک سازمان پشتکار، سخت‌کوشی و انگیزش دارند تا به هدف دست یابند (۸). بسیاری تحقیقات وجدان را به عنوان یک ویژگی شخصیتی در نظر می‌گیرند که از دو رویه موفقیت‌مداری^۵ و قابلیت اتکا تشکیل شده است. موفقیت، بازتاب تمایل به تلاش برای شایسته و موفق بودن در کار است که شامل اختیار کردن معیارهای بالا برای عملکرد خود و ادامه فعالیت تا رسیدن به هدف می‌شود (۱۲). قابلیت اتکا تمایل به قابل اعتماد بودن را نشان می‌دهد. این ویژگی شامل صادق بودن، خودنظم‌دهی، احترام به قانون، منظم بودن و اقتدار می‌شود (۱۳). وجدان کاری ناشی از ایمان و اعتقادات یا همان وجدان ایمانی در کار را می‌توان در قالب چهار شرط ایمان محوری و اعتقاد و باور به غایتی به نام الله، صبر، فقه (معنادهی به فعالیت‌ها) و تحریض کردن (برانگیختن نیروها توسط یک مدیر کاردان و لایق)، مورد بررسی قرار داد. بنابراین باید گفت که از دیدگاه اسلام مفهوم وجدان کاری در قالب وجدان ایمانی اهمیت و ارزش می‌یابد و سازمان می‌تواند از تبعات مثبت چنین وجدانی در ارتقای سطح بهره‌وری خود استفاده نماید (۱). از جمله شاخص‌های وجدان کاری، رعایت عدالت در انجام وظیفه، احترام به افکار دیگران، خدمت به خلق، احساس مسولیت (۱۱)، احساس سودمندی کار، لذت بردن از کار، نیاز اندک به کنترل‌های خارجی، تلاش برای راضی نگه داشتن خداوند و مردم (۱۴) و همچنین انجام کار بی‌عیب و به نتیجه رساندن کارها، ترجیح

سازمان را در رسیدن به اهداف و برنامه‌های یاری رساند. نیروی انسانی سازمان می‌تواند، با وجود مشکلات و کاستی‌های موجود در سازمان، توانایی‌ها و استعدادها را به صورت داوطلبانه در اختیار سازمان قرار دهد و نسبت به سازمان وفادار باشد و با انجام کار واقعی و دلسوزانه از ایجاد سستی در سازمان جلوگیری کند.

کارکنان سازمان بایستی از ابعاد مختلف فنی، اخلاقی، فکری توسعه یافته باشند. یکی از کیفیت‌هایی که موجب می‌شود کارکنان توانمندی‌ها، استعدادها، تخصص‌های خود را بدون کنترل و به‌طور داوطلبانه و عاشقانه در اختیار تحقق اهداف سازمان قرار دهند وجدان کاری است (۱۵).

از طرفی افزایش عملکرد شغلی یکی از مهمترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن هستند. افزایش عملکرد شغلی با عوامل بسیاری از جمله انگیزش، توانایی، شناخت شغل، عوامل محیطی و سازمانی مختلف، کانون کنترل و ویژگی‌های شخصیتی در ارتباط است. طبق تحقیقات انجام شده، مؤثرترین عامل شخصیتی در عملکرد شغلی، وجدان یا در اصطلاح کاری آن، وجدان کاری است (۸۷).

با توجه به اینکه پژوهش‌های اندکی در ایران در رابطه‌ی عملکرد شغلی و وجدان کاری وجود دارد و با توجه به اهمیت عملکرد شغلی و نقش احتمالی وجدان کاری در افزایش آن، محقق بر آن شد که رابطه بین وجدان کاری و عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار دهد.

روش:

پژوهش حاضر از نوع همبستگی است و فرضیه‌ی آن این است که بین ابعاد وجدان کاری با متغیرهای جمعیت‌شناختی و ابعاد عملکرد شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان شهرداری خمینی‌شهر می‌باشد؛ این جامعه شامل ۱۳۰ نفر است. بعد از حضور اولیه پژوهشگر در محل و صحبت با مدیریت و انجام هماهنگی‌های لازم و با توجه به اینکه حداقل حجم نمونه برای روش پژوهش همبستگی ۵۰ نفر می‌باشد، از جامعه آماری مورد نظر، ۵۵ نفر به صورت

تصادفی ساده از واحدهای مختلف انتخاب شدند. نمونه مورد نظر در متغیرهای جمعیت‌شناختی شامل گروه‌های سنی، گروه‌های جنسیتی، میزان تحصیلات، میزان درآمد، وضعیت تاهل، سابقه کاری متفاوت می‌باشد. روش‌های آماری برای بررسی اهداف چندگانه این پژوهش به شرح زیر هستند: به‌منظور بررسی روابط متغیرها، از روش تحلیل همبستگی، به منظور بررسی تفاوت‌های گروهی در متغیرها از تحلیل واریانس و برای بررسی تأثیرات وجدان کاری بر عملکرد شغلی از روش رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد. در پژوهش حاضر به‌منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه وجدان کاری^۷ و پرسشنامه فهرست واریانس عملکرد^۸ استفاده شد، که به شرح زیر است:

پرسشنامه وجدان کاری: این پرسشنامه شامل ۱۶ سؤال از پرسشنامه پنج عاملی شخصیت^۹ کاستا و مک کرا می‌باشد؛ ۸ سؤال از این پرسشنامه مربوط به زیرمقیاس قابلیت اتکا (برای مثال من فرد بسیار شایسته و کارآیی می‌باشم) است و ۸ سؤال دیگر، زیرمقیاس موفقیت‌مداری (برای مثال من برای دستیابی به اهداف خود سخت تلاش می‌کنم) را می‌سنجد (۲۵). اعتبار این پرسشنامه را ۰/۷۶ گزارش داده‌اند (۲۶). آلفای کرونباخ برای بعد وجدان در سیاهه پنج عامل اصلی شخصیت^{۱۰} (BFI) در نمونه ایرانی ۰/۷۲ به دست آمده است (۹). در این پژوهش نیز آلفای کرونباخ، ۰/۷ به دست آمده است.

فهرست واریانس عملکرد: در این پژوهش در فهرست واریانس عملکرد دو بعد عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای مورد سنجش قرار گرفته است. عملکرد وظیفه‌ای از طریق فهرست واریانس ۱۰ سؤالی (به عنوان مثال میزان تمایل به یادگیری را در خود مشخص کنید؟)، توسط بیرن و همکاران سنجیده شد (۲۷). عملکرد زمینه‌ای نیز از طریق فهرست واریانس ۱۷ سؤالی کونوی (میزان روابط بین فردی را در خود مشخص کنید؟)، مورد سنجش قرار گرفت (۲۸). لازم به ذکر است دو سؤال دروغ سنج به منظور اطمینان از صحت پاسخ‌ها در این فهرست قرار داده شد. اعتبار این پرسشنامه با قرار دادن یک سؤال در پرسشنامه به منظور تعیین اعتبار سنجیده شد که اعتبار همزمان ۰/۷۱ محاسبه شد (۱۳). اعتبار این ابزار در پژوهش

استخدام نیز ۶۵٪ از کارکنان شرکت‌کننده در پژوهش به صورت قراردادی بوده‌اند.

میانگین و معناداری آماری تک تک گویه‌های پرسشنامه وجدان کاری و فهرست وارسی عملکرد مورد بررسی قرار گرفت که در جدول ۱ و ۲ آمده است. در جدول ۱ گویه ۲ بعد قابلیت اتکا و گویه ۶ بعد موفقیت مداری بیشترین میانگین را داشتند. در جدول ۲ گویه ۱۱ عملکرد وظیفه‌ای و گویه ۱۷ عملکرد زمینه‌ای بیشترین میانگین را داشتند.

حاضر، ۰/۸۸ به دست آمد؛ همچنین در این پژوهش آلفای کرونباخ برای عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای به صورت مجزا به ترتیب، ۰/۸۵ و ۰/۸۱ محاسبه شده است.

یافته‌ها

از نظر جنسیت، مردان و از نظر وضعیت تاهل، متاهلین بیشترین درصد (به ترتیب ۸۰٪ و ۹۰٪) را به خود اختصاص داده‌اند. از نظر سنی بیشترین درصد (۵۴٪) مشارکت‌کنندگان در فاصله سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار داشته‌اند. از نظر وضعیت

جدول ۱: بررسی میانگین و معناداری آماری t در سؤالات پرسشنامه وجدان کاری

مقدار آماره و سطح معناداری	میانگین	گویه	زیرمقیاس
۶/۲۹**	۳/۶۲	۱- من به محتاط بودن و داشتن عقل سلیم مشهورم.	قابلیت اتکا
۱۳/۲۴**	۴/۴۲	۲- من مسئولیت‌های اجتماعی از قبیل رأی دادن را خیلی جدی نمی‌گیرم.	
۷/۱۴**	۴	۳- من خود را درباره حوادث جاری مطلع نگه داشته و معمولاً تصمیمات عاقلانه‌ای اتخاذ می‌کنم.	
۷/۳۱**	۳/۸۶	۴- من غالباً بدون آمادگی کافی در موقعیت‌های مختلف حاضر می‌شوم.	
۷/۲۵**	۳/۸۲	۵- من برای درستی قضاوت‌م به خودم می‌بالم.	
۲/۴۷	۳/۳۸	۶- من ظاهرأدر هیچ کاری موفق نمی‌شوم.	
۳/۸۴**	۳/۵۴	۷- من فرد بسیار شایسته و کارآیی هستم.	
۱۰/۳۶**	۴/۱۶	۸- من در کار خود فردی مؤثر و کارآمدم.	موفقیت مداری
۵۸/۲۷**	۲۸/۹۸	کل	
-۳/۵۲**	۲/۵۶	۱- من آدم راحت طلب و تنبلی هستم.	
-۰/۹۷	۲/۸۴	۲- من دارای اهداف روشن و مشخصی هستم و برای دستیابی به آنها طبق برنامه منظمی عمل می‌کنم.	
۸/۱۶**	۴/۱	۳- هرگاه برنامه‌ای را برای اصلاح پاره‌ای از رفتارهای خود شروع می‌کنم، معمولاً بعد از چند روز آن را کنار می‌گذارم.	
۹/۱۶**	۴/۰۶	۴- من برای دستیابی به هدف خود سخت تلاش می‌کنم.	
۳/۴۶**	۳/۴۲	۵- من احساس نمی‌کنم مجبورم با دیگران رقابت نموده و از آنها بهتر عمل کنم.	
۱۳/۴۸**	۴/۲۸	۶- من تلاش می‌کنم تمام چیزهایی را که می‌توانم؛ به دست آورم.	
۸/۳۶**	۳/۹۲	۷- من سعی می‌کنم همه کارهای خود را به بهترین نحو انجام دهم.	
-۷/۶۴**	۲	۸- من از جمله افراد « معتاد به کار » هستم که نمی‌توانند هرگز بیکار بشینند.	
۵۲/۹۸**	۲۹	کل	وجدان کاری
۶۴/۰۹**	۵۷/۹۸		

* p < .۰۵ ** p < .۰۱

جدول ۲: بررسی میانگین و معناداری آماری t در سؤالات پرسشنامه فهرست واری عملکرد

مقدار آماره و سطح معناداری	میانگین	گویه	زیرمقیاس
۶/۵**	۴	۱- میزان اخلاق کاری را در خود مشخص کنید.	عملکرد وظیفه‌ای
۸/۱۷**	۴/۲۲	۲- میزان تمایل به یادگیری را در خود مشخص کنید.	
۶/۵۷**	۴/۰۲	۳- میزان توانایی هماهنگی را در خود مشخص کنید.	
۵/۶۹**	۳/۸۶	۴- میزان قابلیت اتکا را در خود مشخص کنید.	
۷/۸۹**	۴/۰۲	۵- میزان اثربخشی را در خود مشخص کنید.	
۱/۷۷	۳/۳	۶- میزان رهبری را در خود مشخص کنید.	
۲/۲۴*	۳/۲۶	۷- میزان تمایل به پیروی از سیاست‌ها و رویه‌ها را در خود مشخص کنید.	
۰/۷۱	۳/۱۲	۸- میزان تا کتیک‌ها / روش‌های انجام کار (خرید فروش و نظایر اینها) را در خود مشخص کنید.	
۶/۰۶**	۳/۷۸	۹- میزان رشد در طول یک دوره آموزشی/آزمایشی را در خود مشخص کنید.	
۷/۲۷**	۳/۸۴	۱۰- میزان عملکرد کلی را در خود مشخص کنید.	
۱۴/۱۴**	۴/۴	۱۱- میزان انجام کارهای محوله را در خود مشخص کنید.	
۳۵/۶۲**	۳۷/۵۲	کل	عملکرد زمینه‌ای
۳/۶۲**	۳/۸۴	۱۲- میزان مقابله کردن با مشکلات دیگران را در خود مشخص کنید.	
۳/۹**	۴/۴	۱۳- میزان خودآگاهی را در خود مشخص کنید.	
۴/۳۸**	۳/۵۴	۱۴- میزان عدم تکمیل کارهای خود را مشخص کنید.	
۶/۴۲**	۳/۵۸	۱۵- میزان ابتکار داشتن یا پیشقدم بودن را در خود مشخص کنید.	
۱۷/۷۶**	۳/۷	۱۶- میزان تعهد را در خود مشخص کنید.	
۱۶/۱۰**	۴/۵۴	۱۷- میزان به کار بردن تلاش در شغل خود را مشخص کنید.	
۶/۵۸**	۴/۱	۱۸- میزان انگیزش را در خود مشخص کنید.	
۷/۹۸**	۴/۱۴	۱۹- میزان اخلاقی بودن را در خود مشخص کنید.	
۸/۶۵**	۴/۰۶	۲۰- میزان اثربخش بودن در روابط بین فردی را در خود مشخص کنید.	
۸/۶۳**	۴/۱۲	۲۱- میزان ایجاد و حفظ رابطه با دیگران را در خود مشخص کنید.	
۹/۷۲**	۴/۲۲	۲۲- میزان دلسوزی و حساسیت را در خود مشخص کنید.	
۱۰/۴۳**	۴/۱۸	۲۳- میزان به آسایش دیگران کمک کردن را در خود مشخص کنید.	
۸/۳۰**	۴/۰۲	۲۴- میزان هماهنگ بودن با دیگران در انجام کارها را در خود مشخص کنید.	
۷/۱۱**	۳/۹۴	۲۵- میزان توجه یا ملاحظه داشتن به دیگران را در خود مشخص کنید.	
۳/۸۷**	۳/۶۶	۲۶- میزان داشتن مشکلات در روابط بین فردی را در خود مشخص کنید.	
۵/۶۶**	۳/۸۸	۲۷- میزان روابط بین فردی را در خود مشخص کنید.	
۵۸/۰۸**	۶۸/۴۲	کل	
۵۵/۲۶**	۱۰۵/۹۴	واری عملکرد	

* p < .۰۵ ** p < .۰۱

پراکندگی در عملکرد کلی متعلق به مردان بوده است. آنچه از نتایج بر می آید حاکی از آن است که در سازمان مردانی با عملکرد وظیفه ای و زمینه ای بالا و همینطور با عملکرد بسیار پایین وجود دارند. یعنی در نمودار زنگوله‌ای توزیع مردان در دو سوی نمودار وجود دارد و داده‌ها در کرانه‌های افراطی بالا و پایین متمرکز شده‌اند. شاید، ریشه این تفاوت‌ها در حضور مردان با صفات شخصیتی متفاوت است. که این جدول به بررسی

در جدول ۳ میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش ذکر شده است. این جدول نشان می‌دهد که میانگین وجدان کاری کلی در زنان و مردان به ترتیب ۶۱/۸ و ۵۷/۰۲ بوده است. همچنین میانگین عملکرد کلی زنان در این جدول ۱۱۲/۹ و برای مردان ۱۰۴/۲ گزارش شده است. میانگین‌های مذکور بر اساس نمرات پرسشنامه فهرست واری عملکرد به صورت کلی محاسبه شده است. یافته‌ها حاکی از آن است که بیشترین میزان

تفاوت معناداری از لحاظ متغیرهای جمعیت‌شناختی وجود ندارد به جز تفاوت‌های معنادار در گروه‌های جنسیتی که در متغیر وجدان کاری شناسایی شدند (جدول ۴). نتایج نشان می‌دهد که میانگین وجدان کاری زنان و مردان با هم تفاوت دارد. در واقع ویژگی‌های سن، تحصیلات، وضعیت تأهل و نوع استخدام در وجدان کاری و عملکرد شغلی کارکنان مؤثر نبودند. شاید علت این که تفاوت‌های معناداری از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی وجود ندارد، حضور جو سازمانی است؛ که افراد پس از مدتی با آن سازگار شده و ویژگی‌های مشابهی می‌یابند.

روابط ابعاد وجدان کاری و وجدان کاری کلی با ابعاد عملکرد کلی و عملکرد کلی پرداخته است. نتایج نشان داده است که ضریب همبستگی بین عملکرد کلی و وجدان کاری کلی ۰/۶۲۳ می‌باشد که با خطای کمتر از ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. همبستگی عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای با وجدان کاری کلی ۰/۶۲۹ و ۰/۴۸۹ با سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ گزارش شده است. در ادامه به منظور بررسی تفاوت‌های گروهی مثل سن و جنس و تحصیلات در متغیرهای وجدان کاری و عملکرد شغلی از تحلیل واریانس استفاده گردید. نتایج جدول ۴ و ۵ نشان داد هیچ‌گونه

جدول ۳: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش و ضرایب همبستگی درونی متغیرهای پژوهش

عنوان	M		SD		۱	۲	۳	۴	۵	۶
	مردان	زنان	مردان	زنان						
۱. قابلیت اتکا	۲۸/۶	۳۰/۴	۳/۳۵	۱/۵۷						
۲. موفقیت مداری	۲۸/۴	۳۱/۴	۳/۴۴	۲/۵	۰/۶۷۷**					
۳. وجدان کاری (کل)	۵۷/۰۲	۶۱/۸	۶/۲۷	۳/۰۸	۰/۹۰۷**	۰/۹۲۴**				
۴. عملکرد وظیفه‌ای	۳۶/۶۲	۴۱/۱	۷/۱۳	۴/۱۷	۰/۵۹۷**	۰/۵۵۷**	۰/۶۲۹**			
۵. عملکرد زمینه‌ای	۶۷/۵۷	۷۱/۸	۷/۹۷	۷/۳۶	۰/۴۵۴**	۰/۴۴۲**	۰/۴۸۹**	۰/۵۷۸**		
۶. عملکرد کلی	۱۰۴/۲	۱۱۲/۹	۱۳/۲۸	۱۰/۶۲	۰/۵۸۵**	۰/۵۵۷**	۰/۶۲۳**	۰/۱۸۷**	۰/۹۰۵**	

** $p < 0.01$

جدول ۴: بررسی تحلیل واریانس متغیرهای جمعیت‌شناختی سن و تحصیلات با وجدان کاری و عملکرد شغلی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	نسبت F	سطح معناداری
وجدان کاری	سن	۱/۶	۰/۲
	تحصیلات	۱/۲۸	۰/۳
عملکرد شغلی	سن	۰/۱۷	۰/۸
	تحصیلات	۰/۸۳	۰/۴

$p < 0.05$

جدول ۵: بررسی آزمون t متغیرهای جمعیت‌شناختی جنس، وضعیت تأهل و نوع استخدام با وجدان کاری و عملکرد شغلی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	t	سطح معناداری
وجدان کاری	جنس	۲/۲۳۴	۰/۰۲
	وضعیت تأهل	۱/۷۵۳	۰/۰۸
عملکرد شغلی	نوع استخدام	-۰/۶	۰/۵۴
	جنس	۱/۹۱۹	۰/۰۶
	وضعیت تأهل	۰/۷۵۹	۰/۴
	نوع استخدام	-۰/۶۷	۰/۵

جدول ۶: شاخص‌های آماری تحلیل رگرسیون برای بعد قابلیت اتکا به عنوان پیش‌بین متغیر عملکرد شغلی

عنوان	ضریب غیر استاندارد	عدد ثابت	ضریب استاندارد	t
قابلیت اتکا	۲/۴۴	۳۵/۱۲۷	۰/۵۸۵	۴/۹۹

جدول ۷: بررسی ضریب همبستگی متغیر عملکرد شغلی به عنوان متغیر ملاک با ابعاد وجدان کاری به عنوان متغیر پیش‌بین

عنوان	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	F	سطح معناداری
عملکرد کلی	۰/۵۸۵	۰/۳۲۸	۲۴/۹۵	۰/۰۰۱

وجدان کاری اشاره کرد. وجدان کار درجه‌ای است که افراد یک سازمان پشتکار، سخت‌کوشی و انگیزش دارند تا به هدف دست یابند(۸). بنابراین این امری مورد انتظار است که کارکنانی که دارای وجدان کاری بالاتری هستند، از خود پشتکار و تلاش بیشتری نشان دهند و برای انجام وظایف محوله وقت و انرژی بیشتری صرف کنند. این افراد قدرت کنترل تکانه بیشتری دارند و مسئولیت بیشتری در قبال وظایف خود احساس می‌کنند، از این رو سعی دارند وظایفی با کمیت و کیفیت بهتر ارائه دهند. در این صورت می‌توان انتظار داشت کارکنانی که وجدان کاری بالاتری داشته‌اند، عملکرد شغلی بهتری چه از منظر وظایف اصلی و محوری شغل (عملکرد وظیفه‌ای) و چه از منظر عملکردهای جانبی مثل حمایت، مشارکت و کارگروهی داشته باشند.

در بررسی تفاوت‌های جمعیت شناختی در متغیرها، در حوزه وجدان کاری تفاوت معناداری بین زنان و مردان به دست آمد (جدول ۴ و ۵)؛ در حالی که در پژوهش‌های مشابه تفاوت معناداری بین زنان و مردان در وجدان کاری وجود ندارد؛ اما نمره وجدان کاری زنان بالاتر از مردان گزارش شده است (۳۳-۳۱). در مورد این تفاوت می‌توان به بافت فرهنگی ایران اشاره کرد. علاوه بر این گرچه در این پژوهش تفاوت مردان و زنان معنادار نبوده ولی مشابه پژوهش حاضر نمره وجدان کاری زنان بالاتر از مردان به دست آمده است و این یافته احتمالاً ریشه در نقش‌های جنسیتی و انتظارات متفاوت از دو جنس دارد؛ زیرا تصورات قالبی، انتظارات مختلفی را برای افراد در جنس‌های مختلف رقم می‌زند؛ به طوری که این انتظارات در سنین کودکی شکل می‌گیرد و بر خوردهای والدین و جامعه در این شکل‌گیری

به منظور بررسی تأثیرات متغیر وجدان کاری بر عملکرد شغلی از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. جدول ۶ نشان می‌دهد که از میان ابعاد متغیر وجدان کاری تنها قابلیت اتکا به عنوان پیش‌بین عملکرد شغلی شناسایی شده و موفقیت‌مداری از معادله رگرسیونی حذف شده است. در این جدول ضریب غیر استاندارد ۲/۴۴ و عدد ثابت ۳۵/۱۲۷ در معادله غیر استاندارد رگرسیون گزارش داده شده است و در معادله استاندارد نیز ضریب استاندارد ۰/۵۸۵ گزارش داده شده است. برای بررسی دقیق‌تر باید ضریب همبستگی کلی مورد بررسی قرار گیرد، بر همین اساس در جدول ۷ ضریب همبستگی کلی در معادله رگرسیون ۰/۵۸۵ گزارش داده شده است. ضریب تعیین در این جدول نشان می‌دهد که بعد قابلیت اتکا به اندازه ۰/۳۲۸، واریانس عملکرد کلی را تبیین می‌کند، به عبارت دیگر ۳۲ درصد واریانس بین بعد قابلیت اتکا و عملکرد کلی مشترک است.

بحث

در پژوهش حاضر رابطه ابعاد وجدان کاری و ابعاد عملکرد شغلی مورد بررسی قرار گرفت. شواهد به دست آمده، ارتباط معنادار ابعاد وجدان کاری با عملکرد شغلی را نشان دادند (جدول ۳)؛ می‌توان چنین بیان کرد که کارکنان با وجدان کاری بالا، سخت‌تر کار می‌کنند و کار کم عیب و نقص تری ارائه می‌دهند (۲۹)، آنها اهداف و ارزش‌های کاری را اهداف و ارزش‌های خود تلقی می‌کنند و برای رسیدن به آن تلاش می‌کنند (۳۰). در همین راستا شواهدی مبنی بر این که وجدان و قابلیت اتکا، بیشتر با عملکرد زمینه‌ای رابطه داشتند تا عملکرد وظیفه‌ای ارائه شده است (۱۹). در توضیح نتایج پژوهش حاضر می‌توان به تعریف

بسیار موثر است (۳۴)؛ به‌ویژه این‌که علاقه‌مندی زنان در حوزه‌های اخلاق شناسایی شده است (۳۵). شاید یک تبیین احتمالی در این حوزه که زنان، میانگین بالاتری در وجدان به‌دست آورده‌اند، در علاقه‌مندی زنان در حوزه اخلاقی نهفته باشد. نتایج جدول ۴ و ۵ بین سایر گروه‌های جمعیت‌شناختی در عملکرد شغلی تفاوت معناداری نمایش نداده است. در واقع نتایج حاکی از آن است که ویژگی‌هایی مثل سن، تحصیلات و وضعیت تأهل در وجدان کاری و عملکرد شغلی کارکنان مؤثر نیست؛ عدم معناداری تفاوت‌ها شاید در این امر نهفته است که جو سازمانی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بر اساس یافته‌ها، جو سازمانی پس از مدتی تفاوت افراد موجود در سازمان را ناپدید می‌کند. زیرا جو سازمانی همچون تکه‌ای از یخ در زیر آب است که به صورت موثری بر افراد و همگونی آن‌ها تأثیر می‌گذارد (۳۶).

به منظور بررسی تأثیر ابعاد وجدان کاری بر عملکرد شغلی از تحلیل رگرسیون استفاده شد؛ نتایج تنها قابلیت اتکا را به عنوان پیش‌بینی برای عملکرد شغلی شناسایی کردند (جدول ۶ و ۷)؛ پژوهشگران قابلیت اتکا و موفقیت را به عنوان یک مجموعه متغیر که عملکرد را پیش‌بینی می‌کند، مشخص کرده‌اند (۲۰). فراتحلیل‌های صورت گرفته نشان داده‌اند، ویژگی‌های شخصیتی، پیش‌بینی کننده‌های خوبی برای عملکرد شغلی هستند و وجدان را مهمترین بعد در پیش‌بینی عملکرد دانسته‌اند (۲۱و ۲). معنادار شدن قابلیت اتکا در تحلیل رگرسیونی، می‌تواند بر اساس مفهوم قابلیت اتکا تبیین شود، همان‌طوری که قابلیت اتکا، تمایل به قابل اعتماد بودن را می‌رساند و این ویژگی ناظر بر صادق بودن، قانون‌مداری در امور، خودنظمی و اقتدار می‌باشد؛ بنابراین فردی با این ویژگی برای دستیابی به معیارهای خود، عملکرد بالاتری نشان می‌دهد و برای انجام امور به صورت درست و با کیفیتی بالا تلاش می‌کند (۱۲)؛ در واقع فردی که دارای ویژگی قابلیت اتکا است، فردی قابل اطمینان، قانون‌مدار و منظم است که توانایی دارد از قوانین، خط‌مشی‌ها و ملاک‌های تعیین شده برای کیفیت کار تبعیت کند و از فشارهایی که از سوی همکاران و یا حتی خود فرد برای انجام کار بی کیفیت و صرفاً از سر رفع تکلیف وجود دارد، مقابله کند و عملکرد خود را

به سطحی عالی و در خور ستایش برساند. عدم معناداری متغیر موفقیت مداری در ارتباط بالای آن با متغیر پیش‌بین شناسایی شده، نهفته است. به‌طوری‌که در بررسی همبستگی این متغیر همپوشی آن‌ها نمایش داده شده است و این همپوشی یکی از دلایل احتمالی حذف به عنوان متغیر پیش‌بین لحاظ می‌گردد. در واقع همپوشی ویژگی موفقیت مداری با قابلیت اتکا در تحلیل رگرسیون مانع از پیش‌بینی عملکرد شغلی توسط دو عامل مجزا شده است. از طرفی می‌توان به این نتیجه از منظری دیگر توجه کرد. موفقیت مداری، بازتاب تمایل به تلاش برای شایسته و موفق بودن در کار است که شامل اختیار کردن معیارهای بالا برای عملکرد خود و ادامه فعالیت تا رسیدن به هدف می‌شود (۱۲). بر اساس تعریف این مولفه، می‌توان این‌طور استدلال کرد که موفقیت مداری بیشتر بر موفقیت و پیشرفت فردی تأکید دارد و ممکن است فرد برای رسیدن به موفقیت هر کاری انجام دهد و در بعضی موارد عملکرد شغلی را فدای پیشرفت و موفقیت فردی خود کند. در راستای این استدلال ممکن است همیشه موفقیت فردی با عملکرد شغلی هم راستا نباشد. انجام پژوهش‌های بیشتر در این زمینه، به روشن‌تر شدن موضوع کمک خواهد کرد.

نتیجه‌گیری

سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد زمینه و بستر مناسب زمینه مسئولیت‌پذیری بیشتر افراد را فراهم کنند. حضور فضایی توأم با احترام و قدردانی نسبت به زیردستان، به کارگیری اصول عدالت سازمانی، در نظر گرفتن تشویق و تقدیر برای کارکنان اخلاقی و با وجدان، اهمیت دادن به کار اصولی و درست و ترویج ارزش‌ها و اصول اخلاقی در سازمان‌ها عاملی در جهت ایجاد مسئولیت‌پذیری بیشتر و در نهایت وجدان کاری محسوب می‌شوند. این عوامل همه در جهت نگرشی ارگانیکی به عامل انسانی هستند و در ایجاد اعتماد در محیط کار و دلسوزانه کار کردن بسیار مؤثر می‌نماید. همچنین با توجه به اهمیت مبحث وجدان کاری به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود این متغیر را در سایر سازمان و صنایع که شرایط شغلی و اجتماعی متفاوتی دارند، بررسی کنند. در ضمن باید رابطه سایر متغیرها و عوامل مؤثر و مرتبط با

3. Tahir Suliman AM. (2006). Links between justice, satisfaction and performance in the workplace.

Journal of Management Development, 25: 294-311.

۴. ذاکر فرد منیره. تأثیر آموزش مهارت‌های ادراکی سرپرستان شیفت بر افزایش رضایت و عملکرد شغلی زیر دستان آنان در شرکت فولاد مبارکه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. (۱۳۸۸).

۵. قلی‌پور آبین. مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)، تهران: سمت. (۱۳۸۶).

۶. زارعی متین حسن، جندقی غلام رضا، توره ناصر. شناخت عوامل شهروندی سازمانی و بررسی ارتباط آن با عملکرد. مجله‌ی فرهنگ مدیریت. (۱۳۸۵)، شماره ۱۲: ۶۳-۳۱.

7. O'Connor, MC, Paunonen, SV. (2007). Big Five personality predictors of postsecondary academic performance. Personality and Individual Differences, 43: 971-990.

8. Barrick, M.R, Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. Personal Psychol, 44: 1-26.

۹. اژه‌ای جواد، خداپناهی محمد کریم، فتحی آشتیانی علی، ثابتی آزاد، قنبری سعید، سید موسوی پریسا سادات. تعامل بین شخصیت و سبک‌های فرآینگی در عملکرد شغلی. مجله علوم رفتاری. (۱۳۸۸)، شماره ۴: ۳۱۰-۳۰۱.

۱۰. دادگران سید محمد. انضباط و وجدان کاری در جامعه کارگری ایران. مجله کار و جامعه. (۱۳۸۴)، شماره ۶۶: ۶۱-۴۸.

۱۱. علیزاده، اکبر. بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش وجدان کاری از نظر مدیران و کارکنان ادارات و نهادهای دولتی استان کهگیلویه و بویر احمد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. (۱۳۷۵).

12. Moon H. (2001). The two faces of conscientiousness: Duty and achievement striving in escalation of dilemmas. Journal of Applied Psychology, 86: 475-480.

وجدان کاری نیز در سازمان‌ها مورد بررسی قرار گیرد تا با شناخت این عوامل دیدی جامع و کاربردی به پژوهشگران و مدیران ارائه شود تا آنها بتوانند با آگاهی لازم برنامه‌ها و طرح‌های مناسب برای تقویت اخلاق و وجدان کاری برای سازمان‌ها و صنایع گوناگون طراحی کنند.

سپاسگزاری

در این‌جا از تمامی عزیزانی که در این پژوهش شرکت کردند و به سؤالات پاسخ دادند، صمیمانه تشکر می‌شود.

واژه‌نامه

1. Job performance	عملکرد شغلی
2. Conscientiousness	وجدان
3. Work conscientiousness	وجدان کاری
4. Dependability	قابلیت اتکا
5. Achievement	موفقیت‌مداری
6. Work ethic	اخلاق کاری
7. Work conscientiousness questionnaire	پرسشنامه وجدان کاری
8. Performance Checklist	پرسشنامه فهرست واری عملکرد
9. Big five inventory (BFI)	پرسشنامه پنج عاملی شخصیت
10. Big five personality questionnaire	سیاهه پنج عاملی شخصیت

منابع

۱. مشبکی اصغر. نگاهی تازه به مفهوم وجدان ایمانی (کاری) در ارتقای سطح بهره‌وری سازمان. مجله اقتصاد و مدیریت. (۱۳۷۶)، ۳۲: ۱۴۳-۱۳۱.
۲. اسپکتور پل. روانشناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه شهناز محمدی. (۱۳۸۷)، تهران: ارسباران.

22. Lepine JA, Colquitt JA, Erez A. (2002). The nature of organizational citizenship behavior: The critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87:52-65.
۲۳. حجازی یوسف، ایروانی محمود. رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی. *مجله روانشناسی و علوم تربیتی*. (۱۳۸۱)، شماره ۳ (۲): ۱۷۱-۱۸۹.
24. Deluga RJ, Masson S. (2000). Relationship of resident assistant conscientiousness, extraversion, and positive affect with related performance. *Journal of Research in Psychology*, 34: 225-440.
25. Costa P T, McCrae RR. (1992). The Revised NEO Personality Inventory (NEOPI-R). In G. J. Boyle, G. Matthews & D. H. Saklofske (Eds.). *Handbook of personality theory and testing*. London: Sage Publications.
26. Gellatly W, Irving A. (2001). The role of conscientiousness in industrial context. *Long Range Planning*, 33: 35-54.
27. Byrne ZS, Stoner J, Thompson KR, Hochwarter W. (2005). The interactive effects of conscientiousness, work effort, and psychological climate on job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2): 326-338.
28. Conway JM. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial Job. *Journal of Applied Psychology*, 74: 3-13.
29. Mc Kenna S. (2005). Organisational Commitment in the Small Entrepreneurial Business in Singapore. *Cross Cultural Management*, 12(2):16-20.
30. Pala F, Eker S, Eker M. (2008). The Effect of Demographic Characteristics on Organizational Commitment and Job Satisfaction: An Empirical Study
۱۳. براتی احمد آبادی هاجر. رابطه بین متغیرهای پیشایند (عدالت سازمانی و جو سازمانی) و وجدان کاری با عملکرد شغلی در کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی. (۱۳۸۷).
۱۴. هاشمی محمدآباد بی بی وجیهه. بررسی عوامل مؤثر بر انضباط کار از نظر دانشجویان دانشگاه‌های دولتی اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. (۱۳۸۶).
۱۵. سلطانی ایرج. وجدان کار عامل پویایی نظام اداری کشور. *مجله کار و جامعه*. (۱۳۷۷)، شماره ۲۴: ۱۳-۷.
۱۶. لیاقتدار محمد جواد، بختیار نصرآبادی حسنعلی، سمیعی فاطمه، هاشمی بی بی وجیهه. بررسی میزان تاثیر و نقش عوامل مؤثر بروجدان کاری. *جامعه‌شناسی کاربردی*. (۱۳۹۰)، شماره ۴۱(۱): ۲۷-۴۰.
17. Brown CH, Curran R G, Smith ML. (2003). The Role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Decision-Making Process. *Journal of Career Assessment*, 11(4), 379-393.
18. Chan D, Schmitt N. (2002). Situational judgment and job performance. *Human Performance*, 15: 233-254.
19. Borman WC, Penner LA, Allen TD, Motowidlo JS. (2001). Personality predictors of citizenship behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 9: 52-69.
20. Borman WC, White L A, Pulakos E D, Oppler SH. (1991). Models of Supervisory Job Performance Ratings. *Journal of Applied Psychology*, 76(6): 863-872.
21. Tett RP, Jackson DN, Rothstein M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta analytic review. *Personnel Psychol*, 44:703-42.

- Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 26:137-142.
۳۴. برک لورا. روانشناسی رشد. ج ۱. ترجمه یحیی سیدمحمدی. (۱۳۸۶)، تهران: نشر ارسباران.
35. David M H 1986. Sexual Ethics and Technologies of the Self in Classical Greece. The American Journal of Philology, 107(2): 274-286.
۳۶. مساح هاجر، سماواتیان حسین. بررسی رابطه متغیرهای جمعیت شناختی، هوش هیجانی و انواع تعهد سازمانی با کیفیت زندگی کاری. مجله روانشناسی (فصلنامه انجمن روانشناسی ایران)، (۱۳۹۰)، شماره ۶۰: ۳۳۶-۳۵۳.
- on Turkish Health Care Staff. The Journal of Industrial Relation and Human Resources, 10(2): 54-75.
31. Chung YB. (2002). Career Decision-Making Self-Efficacy and Career Commitment: Gender and Ethnic Differences Among College Students. Journal of Career Development, 28(4): 277-284.
32. Betz NE, Klein KL, Taylor KM. (1996). Evaluation of a Short form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. Journal of Career Assessment, 4: 47-52.
33. Luzzo DA. (1993). Reliability and Validity Testing of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale.

