رویکردهای پژوهشی در علوم اجتماعی، شماره ۷ ،پاییز ۱۳۹۵، ص ۳۲۰-۳۱۲

ISSN: 2476-3675
http://www.RassJournal.ir

مجله علمی رویکردهای پژوهشی در علوم اجتماعی (سال دوم)
شماره ۷ / پاییز ۱۳۹۵ / ص ۳۲۰-۳۱۲

بررسی تأثیر وجدان کاری بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قاینات

الهه فلاحتی[۱]، حسین مومنی مهموئی[۲]

[۱] دانشجوی کارشناسی ارشد، تحقیقات آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت حیدریه، تربت حیدریه، ایران

[۲] استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تربت حیدریه، تربت حیدریه، ایران

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

الهه فلاحتی

falahati@iau-qaenat.ac.ir

چکیده

بررسی تأثیر وجدان کاری بر عملکرد شغلی کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ زیرا از این طریق می‌توان کارکنان را بر اساس ویژگی‌های آنان در کارهای متناسب گمارد. هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی است. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. نمونه پژوهش شامل کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قاینات است که به‌صورت تصادفی انتخاب‌شده‌اند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه وجدان کاری کاستا و مک کرای (۱۹۹۲) و عملکرد شغلی .... است. داده‌ها با استفاده از روش ضریب همبستگی و رگرسیون ساده تحلیل شد. یافته‌های حاصل از تحلیل نشان داد بین مؤلفه‌ی وجدان کاری و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین متغیر وجدان کاری قادر به پیش‌بینی متغیر عملکرد شغلی نبود.

اژگان کلیدی: وجدان کاری، عملکرد شغلی و کارکنان.

رویکردهای پژوهشی در علوم اجتماعی، شماره ۷ ،پاییز ۱۳۹۵، ص ۳۲۰-۳۱۲

ISSN: 2476-3675
http://www.RassJournal.ir

مقدمه

در سال‌های اخیر سلامت روانی کارکنان و تأثیر سلامت روانی و جسمی در عملکرد کارکنان موردتوجه سازمان‌ها قرارگرفته به‌گونه‌ای که بسیاری از سازمان‌ها تأکید دارند تا از راه پژوهش‌های علمی بتوانند به شناسایی منابع ایجاد فشار و تنش در محیط کارکنان نائل آیند و با ارائه‌ی راهکارهای مناسب جهت محیط شغلی مطلوب رضایت و عملکرد شغلی کارکنان را افزایش دهند (بردبار و همکاران،۱۳۸۹). حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی آن است (شکر شکن و همکاران ، ۱۳۸۰). عملکرد را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف می‌کنند که هر فرد در طول دوره‌ای مشخص از زمان انجام می‌دهد (احمدآبادی و همکاران، ۱۳۸۹). معماری باشی اول و همکاران (۱۳۹۰) عملکرد شغلی را به‌عنوان یک سازه چندبعدی که نشان‌دهنده‌ی چگونگی عملکرد کارکنان در شغل ، میزان ابتکار عمل و تدابیر حل مسئله آن‌ها و روش‌های استفاده از منابع موجود خود و هم‌چنین استفاده از وقت و انرژی در انجام وظایف شغلی می‌باشد، تعریف می‌کنند. ارتقای عملکرد شغلی یکی از مهم‌ترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن هستند چراکه ارتقای بهره‌وری را در جامعه فراهم ساخته و باعث ارتقای اقتصاد ملی و همین‌طور ارتقای کیفیت خدمات و تولید سازمان‌ها خواهد شد(علیرضایی و همکاران،۱۳۹۱). ازجمله عواملی که باعث افزایش عملکرد سازمانی می‌شود شخصیت افراد می‌باشد و سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط باعث سازگاری بیشتر با شغل و حرفه می‌گردد که به‌نوبه‌ی خود به عملکرد سازمانی مثبت منجر می‌شود. ویژگی‌های شخصیتی ارتباط تنگاتنگی با عملکرد شغلی کارکنان داشته به‌طوری‌که می‌تواند مسیر رسیدن به اهداف از پیش تعیین‌شده را هموار سازد. تعدادی از ویژگی‌های شخصیتی خاص می‌توانند تعیین‌کننده رفتار فرد در سازمان باشند، و تعدادی نیز باعث آسیب‌های جدی در محیط کار می شوند که اگر به‌طور صحیح و منطقی کنترل نگردند خسارت‌های جبران‌ناپذیری را به همراه خواهند داشت. لذا توجه به ویژگی‌های شخصیتی در انتخاب شغل و همچنین در کارایی و عملکرد شغلی در زندگی افراد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۳).

بیان مسئله

رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان استفاده مؤثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه ، مواد، انرژی و اطلاعات است. در راستای این رسالت استفاده بهینه از نیروی انسانی (عملکرد نیروی انسانی) از اهمیت خاصی برخورداراست. در نیروی انسانی همواره باید به افزایش بازدهی شغلی تأکید فزاینده‌ای شود و تلاش نموده تا عوامل مؤثر بر بازدهی و عملکرد انسانی را مورد بررسی قرار گیرد (احدی و همکاران، ۱۳۹۳). عملکرد شغلی درواقع به مجموع رفتارهایی که در ارتباط با شغل، افراد از خودشان نشان می‌دهند یا به عبارتی میزان محصول و بازدهی است که به‌موجب اشتغال فرد در شغلش (اعم از خدماتی، آموزشی و تولیدی) حاصل می شود، می‌گویند (رضایی و رضوانفر، ۱۳۸۶).

یکی از مشکلات اساسی سازمان‌های امروزی عملکرد ضعیف نیروی انسانی موجود در سازمان‌ها است. عملکرد ضعیف اثرات منفی بارزی بر رهبری و کارکنان سازمان‌ها بجا می‌گذارد که هم برای رهبری و هم برای کارکنان ناخوشایند است. بدیهی است که عملکرد ضعیف کارکنان سازمان در صورت مشاهده باید تصحیح شده و موجبات افزایش کارایی آنان و اثربخشی سازمان نیز فراهم گردد (احدی و همکاران، ۱۳۹۳). مهارت‌ها، توانایی‌ها ، دانش و ... همگی شاخص‌هایی هستند که در بهره‌وری نیروی انسانی مؤثر می‌باشد و به‌تبع آن بر عملکرد و بهره‌وری سازمان تأثیر می‌گذارد ؛ بنابراین ، هر چه کیفیت منابع انسانی بهتر باشد و نقش‌ها و تعاملات سازمانی به‌طور منطقی برای استفاده بهینه از نیروی انسانی شکل‌گرفته باشد، می‌توان عملکرد بهتری از نیروی کار انتظار داشت. علاوه بر آن نیروی انسانی باوجدان کاری بالا بهره‌وری را بهبود می‌بخشد (عسکریان و جواد پور شیروان، ۱۳۹۱).

وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام‌وظیفه در افراد می‌شود. توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان‌ها، توجه به اخلاق و روابط انسانی است؛ زیرا اخلاق، تعهد ایجاد می‌کند و باعث می‌شود افراد نسبت به وظایف و رفتار شغلی خود به بهترین شکل و بدون وجود عامل کنترل خارجی حساس باشند. وجود وجدان کاری در یک سازمان باعث افزایش سطح بهره‌وری، تحقق توسعه پایدار، تحول فرهنگی انسان، ثبات مدیریت و نظم اقتصادی می‌گردد (لیاقتدار و همکاران، ۱۳۸۹). هرقدر وجدان کاری در انسان و جامعه در سطح بالایی قرار گیرد، زمینه برای افزایش و ارتقای بهره‌وری فراهم می‌شود. یکی از معضلات ریشه‌ای جامعه ما در جهت دستیابی به توسعه فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی ضعف وجدان کاری در میان بخش قابل‌توجهی از مشاغلین کشور است و در ایجاد این معضل که به نظرمی رسد پایه و

ISSN: 2476-3675
http://www.RassJournal.ir

ا ساس آن فرهنگی ا ست، بر همین ا ساس شناخت وجدان کاری و برنامه‌ریزی در جهت تأثیر آن به ر شد و تقویت بهره‌وری از اهمیت بسیاری برخوردار ا ست؛ لذا وجدان کاری باید در بین افراد جامعه و منابع انسانی سازمان‌ها رایج گردد تا ازیک‌طرف وجدان کاری در افراد به‌صورت یک امر طبیعی، فطری و فراگیر درآید و از طرف دیگر از امکانات موجود سازمان حداکثر استفاده را با حداقل هزینه در کوتاه‌ترین زمان بنماید (عسکریان و جواد پور شیروان، ۱۳۹۱). این پژوهش به این مهم توجه کرده و رابطه بین وجدان کاری و عملکرد شغلی را مورد سؤال قرار داده است.

عملکرد شغلی:

عملکرد شغلی دارای دو نوع عملکرد ا ست که عبارت‌اند از: عملکرد وظیفه‌ای: آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح ر سمی وجود دارد عملکرد وظیفه‌ای نامیده می‌شود (احمدآبادی و همکاران، ۱۳۸۹). عملکرد زمینه‌ای: آن بخش که به‌صورت رفتاری به اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه‌های روان‌شناختی ، اجتماعی و سازمانی کار کمک می‌کند ، عملکرد زمینه‌ای نامیده می‌شود (احمدآبادی و همکاران، ۱۳۸۹).

رضایی و رضوانفر(۱۳۸۶) دو عامل توانایی و انگیزش را در عملکرد شغلی مؤثر می‌داند. وی بیان می‌کند که جهت توانمند کردن افراد می‌بایستی آن‌ها را آموزش داد و برای برانگیختن آن‌ها باید از عوامل انگیز شی ا ستفاده کرد؛ درواقع دو عامل انگیز شی و آموز شی در عملکرد شغلی افراد از دید وی نقش تعیین‌کننده دارند.

عملکرد شغلی با عوامل بسیاری ازجمله 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 یا در اصطلاح کاری آن، وجدان کاری معرفی‌شده است (علیرضایی و همکاران،۱۳۹۱) که در ذیل در مورد آن بحث خواهد شد.

وجدان کاری:

وجدان یک ویژگی شخصیتی است که قابلیت اتکا را از طریق دقیق بودن و از همه جهت مسئول و سازمان‌یافته بودن منعکس می‌کند و درجه پشتکار، سخت‌کوشی و انگیزش افراد سازمان را برای دستیابی به هدف نشان می‌دهد(احمدآبادی و همکاران، ۱۳۸۹). وجدان کاری نیرویی ا ست که فرد را متعهد می سازد یک سری رفتارهای معطوف به هدف را در سازمان انجام دهد ونیز افکار و سلیقه‌های متفاوت را برای شکل‌دهی یک رفتار سازنده همگرا سازد. وجدان کار نوعی مکانیزم خودکنترلی در امور است که به‌واسطه آن افراد بدون نظارت مستقیم و غیرمستقیم از بیرون ، کار خود را ازنظر کمی و کیفی به‌طور تمام و کمال انجام می‌دهند(علیرضایی و همکاران،۱۳۹۱). وجدان کاری موجب می شود که کارکنان نظام اداری و سازمانی کشور، توانمندی‌ها، ا ستعدادها و تخصص‌ها را نه‌تنها بدون کنترل ، بلکه به‌طور داوطلبانه در جهت تحقق اهداف سازمان قرار دهند که در سایه این وجدان کاری برنامه‌های توسعه پایدار کشور بیمه می‌شوند. کارکنانی باوجدان کاری بالا سخت‌تر کار می‌کنند ، برای سازمان ارزش قائل‌اند و ایراد کمتری در کارشان دیده می‌شود. افراد باوجدان کاری بالا اهداف و ارزش‌های سازمان را اهداف و ارزش‌های خود می‌دانند و برای ر سیدن به آن‌ها تلاش می‌کنند(لیاقتدار و همکاران،۱۳۸۹). کارکنانی که وجدان کاری دارند نسبت به کارکنانی که وجدان کاری کمتری دارند از تمایل به بلندپروازی ، روش مداری و نظم بیشتری برخوردارند. (احمدآبادی و همکاران، ۱۳۸۹). بسیاری از تحقیقات وجدان را به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی در نظرمی گیرند که از دورویه‌ی موفقیت مداری و قابلیت اتکا تشکیل شده ا ست. 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. قابلیت اتکا تمایل به قابل‌اعتماد بودن را نشان می‌دهد. این ویژگی شامل صادق بودن، خود نظم دهی، احترام به قانون، منظم بودن و اقتدار می‌شود (علیرضایی و همکاران،۱۳۹۱).

وجدان کاری متأثر از عوامل مختلفی ا ست که می‌توان آن‌ها را به سه د سته تقسیم کرد : ۱- عوامل فردی و ذاتی : عواملی هستند که از درون و نهاد فرد سرچشمه می‌گیرند. ۲- عوامل محیطی : عواملی که در پرورش وجدان نقش ایفا می‌کنند. ۳- عوامل سیاسی : عواملی که در جهت‌گیری وجدان نقش ایفا می‌کنند (عسکریان و جواد پور شیروان، ۱۳۹۱).

علاوه بر موارد فوق عواملی دیگری هم در ایجاد و تقویت وجدان کاری مؤثر است که عبارت‌اند از :

۱- عوامل فرهنگی – اجتماعی مانند استفاده از ابزارهای فرهنگی در جهت ترویج فرهنگ کار و تلاش و معرفی فرهنگ کار در اسلام ؛ به‌عبارت‌دیگر منظور از عوامل فرهنگی- اجتماعی نقش جامعه و فرهنگ یک کشور در شکل‌گیری وجدان کاری افراد است (لیاقتدار و همکاران،۱۳۸۹).

ISSN: 2476-3675
http://www.RassJournal.ir

۲- عوامل فردی- شخصیتی مانند هدف داشتن در زندگی ، توجه کافی نسبت به برنامه‌ریزی صحیح قبل از آغاز هر فعالیت ، خلاقیت و توانمندی در ارائه ایده‌های جدید به‌عبارت‌دیگر منظور از عوامل فردی – شخصیتی نقش استعداد ، توانمندی‌ها و مهارت‌های فرد در شکل‌گیری وجدان کاری است(لیاقتدار و همکاران،۱۳۸۹).

۳- عوامل خانوادگی و تربیتی مانند درونی کردن وجدان کاری از دوران کودکی ، ایجاد حس مسئولیت ، انتخاب اسباب‌بازی و ... منظور از عوامل خانوادگی در وجدان کاری نقش خانواده و والدین در شکل‌گیری وجدان کاری افراد است. پژوهش‌های گوناگون نقش عوامل فردی – خانوادگی و فرهنگی- اجتماعی را بر وجدان کاری موردبررسی قرار داده اندکه از آن جمله می‌توان به پژوهش ولش و لاوان[1] (۱۹۸۱) ؛ بلاو[2](۱۹۹۸)؛ منسوئر و اوئی[3] (۱۹۹۹)؛ کولبرت و ون[4] (۲۰۰۰) و براون[5] و همکاران (۲۰۰۳) اشاره نمود (لیاقتدار و همکاران،۱۳۸۹).

با توجه به عوامل تأثیرگذار بر وجدان کاری ، بررسی منابع جامعه‌شناختی و مدیریتی نشان می‌دهد که این عوامل از دو بعد قابل‌تأمل‌اند :

- نخست عواملی که از بیرون و قبل از پیوستن به سازمان کار ، فرهنگ، اخلاق و وجدان کاری را درونی و طی جریان جامعه‌پذیری و اجتماعی شدن به وجود می‌آورد مثل خانواده، مدرسه و مراکز آموزشی.
- دسته دوم عواملی هستند که بعد از پیوستن فرد به سازمان بر رفتار، اخلاق و وجدان کاری او تأثیر می‌گذارند. این عوامل را می‌توان عوامل سازمانی مؤثر بروجدان کاری به شمار می‌آورد(گشتاسب و همکاران، ۱۳۹۲).

رابطه بین وجدان کاری با عملکرد شغلی

در زمینه‌ی رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی نیز پژوهش‌هایی انجام شده است. به‌عنوان‌مثال طی پژوهشی نشان داده شد که عملکرد شغلی، توانایی‌های ذهنی عمومی و وجدان را پیش‌بینی می‌کند. پژوهشگران در بررسی ویژگی‌های شخصیتی به این نتیجه رسیدند که افرادی که وجدان کاری بالاتری دارند، عملکرد تحصیلی و شغلی بهتری نیز دارند. فرا تحلیل‌های صورت گرفته نشان داده‌اند که ویژگی‌های شخصیتی، پیش‌بینی کننده‌های خوبی برای عملکرد دانسته‌اند. برخی پژوهش‌ها رابطه‌ی منفی یا عدم وجود رابطه بین وجدان کاری و عملکرد شغلی را گزارش داده‌اند. اعتقاد بر این است که این نتایج نشان می‌دهد که وجدان بالاتر می‌تواند غیرمفید و حتی مضر باشد. این بدین معناست که افراد باوجدان کاری بالاتر وظایف کمتری را به انجام می‌رسانند یا بسیار طول می‌کشد که یک مجموعه از وظایف را کامل کنند (علیرضایی و همکاران،۱۳۹۱).

وجدان با عملکرد رابطه مثبت دارد، زیرا افرادی که وجدان کاری بالاتری دارند ، تلاش و وقت بیشتری برای انجام تکلیف صرف می‌کنند (احمدآبادی و همکاران، ۱۳۸۹). شمس (۱۳۸۲) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج استان آذربایجان شرقی پرداخت که نتایج حاصل از تحقیق نشان داد بین شرکت در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، سابقه خدمت در شغل ترویج، رضایت شغلی و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی کارشناسان رابطه مثبت و منفی داری وجود دارد (به نقل رضایی و رضوانفر، ۱۳۸۶). پور رحیم(۱۳۷۶) در تحقیق خود نشان دادند که در این جوامع ارزش‌های مربوط به نقش جنسیتی پیش‌بینی کننده خوبی برای وجدان کاری هستند ، به این معنا که مردان وزنان به‌واسطه انتظاراتی که جامعه از آن‌ها دارد وجدان کاری خود را شکل می‌دهند درحالی‌که تحصیلات دانشگاهی نمی‌تواند پیش‌بینی کننده وجدان کاری افراد باشد فقط سطح کار کارمندان و پست سازمانی آن‌ها را تعیین می‌نماید(به نقل لیاقتدار و همکاران، ۱۳۸۹). ولف و بتز[6](۲۰۰۴) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که بین متغیرهای دل‌بستگی و خود

1 -Welsh & Lavan
2- Blau
3- Mansoer & Oei
4- Colbert & Kwon
5- Brown
6-Wolf & Betz

ISSN: 2476-3675
http://www.RassJournal.ir

کارآمدی تصـــمیم‌گیری شـــغلی باوجدان کاری رابطه وجود دارد(به نقل لیاقتدار و همکاران، ۱۳۸۹). مک کنا[7] (۲۰۰۵) و لمبرت[8] (۲۰۰۵) معتقدند که وجدان کاری با ســـاعات غیبت کاری کارکنان رابطه معکوس دارد(به نقل لیاقتدار و همکاران، ۱۳۸۹). ژانگ و برانینگ[9] (۲۰۱۱) نیز معتقدند که بین ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی ارتباط متقابل وجود دارد(محمدی و همکاران ، ۱۳۹۳).

روش پژوهش:

همان‌طور که ذکر شد هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر وجدان کاری بر عملکرد شغلی کارکنان می‌باشد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش نامه‌ای حاوی ۳۶ سوال استفاده شده است که شامل ۴ سوال برای سنجش متغیرهای جمعیت‌شناختی، ۱۶ سوال برای وجدان کاری و ۱۶ سوال برای سنجش عملکرد شغلی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد قاین می‌باشد. تعداد نمونه نهایی مورد نیاز ۲۵ نفر به روش نمونه‌گیری تصـــادفی به دســـت آمد. برای ســـنجش داده‌های پژوهش از آمار توصـــیفی و آمار اســـتنباطی (ضـــریب همبستگی و تحلیل رگرسیون) استفاده شده است. ویژگی های جمعیت شناختی اعضای نمونه نیز در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه

ویژگی	زیرگروه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۹	۳۹/۱
	مرد	۱۴	۶۰/۹
سنوات خدمت	زیر ۵ سال	۲	۸/۷
	۵-۱۰	۵	۲۱/۷
	۱۰ سال به بالا	۱۶	۶۹/۶
مدرک تحصیلی	زیر دیپلم	۲	۸/۷
	فوق دیپلم	۳	۱۳/۰
	لیسانس	۱۱	۴۷/۸
	فوق لیسانس	۶	۲۶/۱
	دکترا-دانشجوی دکترا	۱	۴/۳
پست سازمانی	نیروی خدماتی	۲	۹/۵
	متصدی	۱	۴/۸
	کارشناس	۱۰	۴۷/۶
	رئیس قسمت	۶	۲۸/۶
	مدیر قسمت	۱	۴/۸

7- Mc Kenna
8- Lambert
9- Zhang & Bruning

ISSN: 2476-3675
http://www.RassJournal.ir

	متفرقه	۱	۴/۸

جدول فوق نشان می‌دهد ۹ نفر (۳۹٪/۱) از اعضای نمونه‌ی آماری زن و ۱۴ نفر (۶۰٪/۹) مرد بودند. ۲ نفر (۸٪/۷) از اعضای نمونه‌ی آماری زیر ۵ سال، ۵ نفر (۲۱٪/۷) بین ۱۰-۵ سال و ۱۶ نفر (۶۹٪/۶)، ۱۰ سال به بالا سابقه خدمت داشتند. مدرک تحصیلی ۲۱/۷ درصد (۵ نفر) از اعضای نمونه‌ی آماری، فوق دیپلم و پایین‌تر؛ ۱۱ نفر (۴۷٪/۸)، لیسانس و ۳۰/۴ درصد (۷ نفر) فوق لیسانس و بالاتر بود. ۲ نفر (۹/۵ درصد)، نیروی خدماتی؛ ۱ نفر (۴/۸ درصد)، متصدی؛ ۱۰ نفر (۴۷/۶ درصد) کارشناس؛ ۶ نفر (۲۸/۶ درصد) رئیس قسمت؛ ۱ نفر (۴/۸ درصد) مدیر قسمت و ۱ نفر (۴/۸ در صد) نیز پست متفرقه‌ای داشت. لازم به ذکر است تعدادی از اعضای نمونه، به سؤالات جمعیت شناختی پاسخ ندادند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

همانطور که در بخش روش پژوهش ذکر شد برای تعیین میزان تأثیر وجدان کاری بر عملکرد شغلی از ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. در ذیل ابتدا شاخص‌های آماری متغیرهای پژوهش و سپس آمار استنباطی ارائه شده است.

جدول ۲: شاخص‌های آماری متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد آزمودنی‌ها	شاخص‌های مرکزی و پراکندگی			
		میانگین	انحراف معیار	حداقل min	حداکثر max
وجدان کاری	۲۴	۳/۲۶	۰/۳۰	۲/۷۹	۴/۰۰
عملکرد شغلی	۲۴	۳/۴۲	۰/۳۷	۲/۵۶	۳/۹۴

میانگین و انحراف‌معیار وجدان کاری ۳/۲۶±۰/۳۰ است. حداقل نمره این متغیر ۲/۷۹ و حداکثر نمره‌ی آن ۴/۰۰ است. میانگین و انحراف‌معیار عملکرد شغلی ۳/۴۲±۰/۳۷ است. حداقل نمره این متغیر ۲/۵۶ و حداکثر نمره‌ی آن ۳/۹۴ است.

جدول ۳: نتایج ضریب همبستگی بین وجدان کاری و عملکرد شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
وجدان کاری	عملکرد شغلی	۰/۳۰	۰/۱۶

نتایج ضریب همبستگی جدول شماره‌ی ۳ نشان می‌دهد بین مؤلفه‌ی وجدان کاری و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد ($r= ۰/۳۰$ و $p > ۰/۰۵$).

جدول ۴: ضریب همبستگی متغیر ملاک عملکرد شغلی و پیش‌بین وجدان کاری

ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی تعدیل‌شده	خطای معیار برآورد
۰/۳۰	۰/۰۹	۰/۰۵	**۰/۳۶**

ISSN: 2476-3675
http://www.RassJournal.ir

مقدار ضریب همبستگی ۰/۳۰ و ضریب تعیین۰/۰۵ به‌دست آمد. به عبارتی تنها ۵ درصد از واریانس متغیر عملکرد شغلی توسط متغیر پیش‌بین قابل تبیین است.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون متغیر ملاک عملکرد شغلی و پیش‌بین وجدان کاری

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۰/۲۷	۱	۰/۲۷	۲/۰۸	۰/۱۶
باقی‌مانده	۲/۷۱	۲۱	۰/۱۳		
کل	۲/۹۸	۲۲			

$F_{1,21}$ با مقدار ۲/۰۸ در سطح خطای ۰/۰۵ < ۰/۱۶ معنادار نیست؛ بنابراین متغیر وجدان کاری قادر به پیش‌بینی متغیر عملکرد شغلی نیست.

جدول ۶: ضرایب رگرسیونی متغیر ملاک عملکرد شغلی و پیش‌بین وجدان کاری

گام	ضریب b	خطای استاندارد	بتا	t	سطح معناداری
ضریب ثابت	۲/۲۱	۰/۸۵		۲/۶۱	۰/۰۲
وجدان کاری	۰/۳۷	۰/۲۶	۰/۳۰	۱/۴۴	۰/۱۶

متغیر وجدان کاری پیش‌بینی کننده متغیر عملکرد شغلی نمی‌باشد (p=۰/۱۶>۰/۰۵ و Beta= ۰/۳۰)

نتیجه‌گیری

بررسی تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر عملکرد شغلی کارکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. زیرا از این طریق می‌توان کارکنان را بر اساس ویژگی‌های شخصیتی‌شان در کارهای متناسب گمارد. از این رو هدف مقاله حاضر بررسی تأثیر یکی از ویژگی‌های شخصیتی (وجدان کاری) بر عملکرد شغلی می‌باشد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد رابطه معنی‌داری بین دو متغیر ذکر دشه وجود ندارد. این نتایج با نتایج پژوهش علیرضایی و همکاران،۱۳۹۱؛ احمدآبادی و همکاران، ۱۳۸۹؛ مک کنا[10] (۲۰۰۵) و لمبرت[11] (۲۰۰۵) و ژانگ و برانینگ[12] (۲۰۱۱) همخوانی ندارد. پیشنهاد می‌شود موضوع پژوهش حاضر در نمونه‌ی با تعداد بیشتر و در جامعه‌ی آماری متفاوتی اجرا شود.

10- Mc Kenna
11- Lambert
12- Zhang & Bruning

ISSN: 2476-3675
http://www.RassJournal.ir

منابع و مراجع

[۱] احدی، بهمن ؛ فتحی، آیت اله و عبدالمحمدی ،کریم(۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی آذربایجان شرقی. فصلنامه دانش انتظامی آذربایجان شرقی، سال چهارم، شماره چهارم(پیاپی۱۵) ، زمستان۱۳۹۳.

[۲] بابائیان ، علی ؛ سامانی ، یوسف ؛ کرمی ، ذبیح اله (۱۳۹۳). بررسی رابطه‌ی ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا. نشریه‌ی علمی- ترویجی ، سال نهم ، شماره ۳۷ ، پاییز۱۳۹۳، صص ۲۸-۹.

[۳] براتی احمدآبادی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا و نوری، ابوالقاسم (۱۳۸۹). رابطه بین جوسازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی ، فصلنامه روان‌شناسی کاربردی ، سال ۴،شماره ۱(۱۳)، بهار۱۳۸۹، ۸۱-۶۵.

[۴] پور رحیم ، محمد(۱۳۷۶). نقش انگیزش در وجدان کاری، خلاصه مقالات دومین اجلاس بررسی راه‌های عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، تهران : دانشگاه آزاد اسلامی.

[۵] تابع بردبار، فریبا ؛ کاظمی، سلطانعلی و رنجبران، جبار(۱۳۸۹). رابطه سلامت روان و عملکرد شغلی بر اساس ویژگی شخصیتی معلمان در راستای پیشنهاد یک مدل علی، مجله روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، جلد۱، شماره۲، زمستان ۱۳۸۹.

[۶] رضایی، عبدالمطلب و رضوانفر، احمد(۱۳۸۶). بررسی عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج (مطالعه موردی استان یزد) ، مجله علوم کشاورزی ایران، دوره ۲-۳۸ ، شماره۲، ۱۳۸۶(۳۴۹-۳۵۸).

[۷] شکرشکن ، حسین؛ نیسی، عبدالکاظم ؛ نعامی ، عبدالزهرا و مهرابی زاده هنرمند ، مهناز(۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی کارخانه‌های اهواز. مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران (ویژه روان‌شناسی)، ۳و۴(۸) : ۱۳-۲۴.

[۸] شمس، علی (۱۳۸۲). بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کارشناسان ترویج استان آذربایجان شرقی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران.

[۹] عسگریان، مصطفی و جوادپورشیروان ، فریبا (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین وجدان کاری با بهره‌وری کارکنان آموزش‌وپرورش منطقه چهار شهر تهران. فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی، سال هشتم ، شماره اول (مسلسل۲۹) ، زمستان ۱۳۹۱.

[۱۰]علیرضایی، نفیسه ؛ مساح ، هاجر ؛ اکرمی ، ناهید (۱۳۹۱). رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی ، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری ، سال هشتم ، شماره۲ ، تابستان۱۳۹۲.

[۱۱]گشتاسب، مریم ؛ محسنی تبریزی، علیرضا و کرمی ، بختیار(۱۳۹۲). مطالعه جامعه‌شناختی وجدان کاری و عوامل سازمانی مؤثر بر آن (مطالعه مقایسه‌ای کارکنان ادارات دولتی تهران و یاسوج). مطالعات جامعه‌شناسی، سال دوم ، شماره هفتم، تابستان ۱۳۸۹،صص ۱۴۲-۱۲۷.

[۱۲]لیاقتدار، محمدجواد ؛ بختیار نصرآبادی، حسنعلی؛ سمیعی، فاطمه و هاشمی، بی‌بی وجیهه (۱۳۸۹). بررسی میزان تأثیر و نقش عوامل مؤثر بر وجدان کاری. جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و دوم- شماره پیاپی(۴۱)- شماره اول- بهار۱۳۹۰.

[۱۳]محمدی ، جیران ؛ رحیمی ، فرج‌الله ؛ فاخر ، اسلام و شعیبی ، قاسم (۱۳۹۳). رابطه بین تناسب شخصیت –شغل ، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی (موردمطالعه : کارکنان ستادی شرکت فولاد خوزستان). دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت چالش‌ها و راهکارها، این مطالعه از محل اعتبارات پژوهشی دانشگاه شهید چمران اهواز انجام‌شده است.

[۱۴]معمارباشی اول ، مژگان ؛ صبری نظر زاده ، راشین؛ عبد خدائی، محمد سعید(۱۳۹۰). رابطه احساس انسجام و عزت‌نفس با عملکرد شغلی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم ، شماره ۱۲،پاییز۱۳۹۱، ۷۸-۶۶.

[15] Blau, G.J. (1998). Further Exploring the Meaning and Measurement of Career Commitment. Journal of Vocational Behavior.32(3),284-297.

ISSN: 2476-3675
http://www.RassJournal.ir

[16] Brown,CH. &Curran,R.G. & Smith,M.L.(2003). The Role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Desion-Making Process. Journal of Career Assessment.11(4),379-393.
[17] Colbert, A.E. & Know, I-W.G. (2000). Factors Related to the Organizational Commitment of College and University Auditors. Journal of Managerial Issues.12(4),484-501.
[18] Lambert, E. G. (2005). Here today , Gone tomorrow, Back Again the next day :Absenteeism and its antecedents among federal correctional staff. Available at : http:// www. b.p.gov/news/research.
[19] Mansoer, W.D. & Oei, T.P.S. (1999). Predictors of Career Commitment and Employment level of Tertiary-Educated Indonesian Women. Australian Journal of Psychology.51(1),29-36.
[20] Mc Kenna, S. (2005). Organisational Commitment in the Small Entrepreneurial Business in Singapore. Cross Cultural Management. 12(2),16-20.
[21] Welsh, H.P. & Lavan, H. (1981). Inter- Ralationship Between Organizational Commitment and Job Characteristics, Job Satisfaction,Professional Behavior and Organizational Climate. Human Relations.34(12),1079-1089.
[22] Wolf, J.B. & Betz, N.F. (2004). The Relationshipe of Attachment Variables to Career Decision-Making Self Efficacy and Fear of Commitment. From: http: http//finarticles.com.
[23] Zhang D.D. & Bruning E., (2011). Personal Characteristic and Strategic Orientation entreprenures in Canadian Manufacturing Companies, International Journal of Interprenurial Behavior & Research, 17: 82-103