بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و وجدان کاری

مورد مطالعه "مدیران مدارس ابتدایی شهرستان دشتستان"

رقیه جلالیان[1] ، افسانه جلالیان[2] ، لیلا جلالیان [3]

۱.مدیر دبستان ،اداره آموزش و پرورش شهرستان دشتستان

۲.مدیر دبستان ،اداره آموزش و پرورش شهرستان دشتستان

۳.مدیر دبستان ،اداره آموزش و پرورش شهرستان دشتستان

چکیده

این تحقیق با هدف شناسایی و تبیین رابطه ی بین فرهنگ سازمانی و وجدان کاری در بین مدیران مدارس ابتدایی شهرستان دشتستان با مولفه های خلاقیت، ریسک پذیری، رهبری، حمایت مدیریت، کنترل، هویت، سیستم پاداش، سازش با پدیده تعارض و الگوهای ارتباطی در شهرستان دشتستان انجام گردیده است. روش مورد استفاده در این تحقیق، روش ترکیبی شامل اسنادی و پیمایشی و تحقیق نیز از نوع همبستگی می باشد. بر اساس آمار رسمی آموزش و پرورش شهرستان دشتستان ، تعداد مدیران مدارس ابتدایی شهرستان دشتستان ۱۰۰ نفر می باشد بر اساس فرمول کوکران و بر اساس روش نمونه گیری تصادفی ساده ۸۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردید. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که: در بررسی آماری فرضیه اصلی تحقیق، مبنی بر رابطه بین فرهنگ سازمانی و وجدان کاری مدیران بر اساس ضریب پیرسون، رابطه تأیید گردیده است. از طرف دیگر در بررسی مولفه‌های فرهنگ سازمانی به عنوان متغیرهای مستقل خرد و متغیر وابسته (وجدان کاری) مشاهده گردید که مولفه‌هایی شامل یکپارچگی، حمایت مدیریت، سازش با پدیده تعارض، الگوهای ارتباطی و رهبری دارای رابطه معنادار بوده و مولفه‌هایی مانند خلاقیت، هویت، سیستم پاداش دارای رابطه آماری معنی داری با وجدان کاری نمی باشند، از طرفی از بین متغیرهای زمینه ای و مستقل سابقه خدمت در میزان وجدان کاری تأثیرگذار بوده ولی تحصیلات دارای رابطه معنی داری با وجدان کاری در این تحقیق نبودند.

کلید واژه‌ها: فرهنگ سازمانی، وجدان کاری، حمایت مدیریت، یکپارچگی، رهبری، مدیران مدارس شهرستان دشتستان

مقدمه

فرهنگ در یک سازمان، به مثابه شخصیت در یک انسان است. مفروضاتی بنیانی، اعتقادات، باورها، هنجارها و ارزشها به عنوان مبانی فرهنگی یک سازمان، شالوده وجودی آن را تشکیل داده، نقطه تمیز خوب و بد را مشخص می‌کند. فرهنگ هر سازمانی به عنوان عامل اساسی در تشکل بخشیدن بدان مطرح شده و تأثیر بسزایی بر ساختار و طرح سازمان، محیط داخلی و خارجی سازمان، تکنولوژی و نیروی انسانی و از همه مهمتر بر بهره وری و وجدان کار نیروی انسانی شاغل درسازمان دارد. فرهنگ، بایدها و نبایدها را مشخص می کند و قالب رفتاری

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

سازمان را شکل می دهد. با وجود یک فرهنگ قوی و منسجم، افراد ضمن کسب آگاهی بیشتر پیرامون اهداف و استراتژیهای سازمان نسبت به ارزشها و هنجارها، احساس مسؤلیت، تعهدو از کار احساس رضایت می‌کنند، که این در کنار مدیریت قوی موجب بهبود وجدان، روحیه، و در نهایت بهره‌وری کارکنان می‌گردد. (ممی زاده[1]، ۱۹۹۷) فرهنگ غنی سازمان همانند یک نیروی غنی و انرژی زا، سازمان را به وسیله نیروی انسانی کارا و دارای وجدان کار بالا هدایت نموده، احساس و ادراک یکسان به اهداف سازمان داده، انگیزه ای قوی در افراد، ایجاد و اخلاقیات و معنویات را درمحیط، نظام مند می‌گرداند، به طوری که تعدادی از پژوهشگران معتقدند فرهنگی که برای مقام و شأن افراد، ارزش قائل است موجب تقویت روحیه و عملکرد شغلی می‌شود. (وندل، فرمنت، روسنزوینگ[2]، ۱۹۹۵) .اخلاق و مسئولیت اجتماعی که باید آن را بایدها و نبایدهای ارزشی- فلسفی و مـلاک و معیار سنجش درستی و نادرستی رفتار شخص نسبت به خود،دیگران و جامعه تعریف کرد، ازمباحثی است که در دو دهۀ اخیر مورد توجه دانشمندان و علمای مدیریت در جهان قرار گرفته ومقالات و کتابهای زیادی در این رابطه به رشتۀ تحریر درآمده است. این تحول فکری کـه ابتـدا در مدیریتهای بازرگانی و صنعتی پدیدار شد، در سالیان اخیر، در مدیریت آموزشی نیز مورد عنایت قرار گرفته است. (میرکمالی، ۱۳۷۸). به عقیده پتی(۲۰۰۲) ویژگیهای رفتاری (اعم از عادات کاری، طرز تلقی، و ارزشها) که بر مبنای نظام اخلاقی و ارزشهای شخصی در حین کار برای کسب درآمد (نه به عنوان ورزش، فعالیتهای مذهبی، تفریح و سرگرمی و ...) به نمایش گذارده می شود نمایانگر وجدان کار می‌باشد. وجدان کار حوزه ای از فرهنگ یک جامعه به شمار می‌آید که عقاید، ارزشها و هنجارهای مربوط به کار را در بر می‌گیرد و در واقع، وجدان کاری، شکل درونی شده این عقاید، ارزشها و هنجارهاست. (سلطانی، ۱۳۸۷). امروزه منابع انسانی هرسازمان به عنوان مهم‌ترین‌و کلیدی‌ترین منبع دارایی- راهبردی محسوب می‌شوند. با توجه به نقش راهبردی منابع انسانی در موفقیت یک سازمان و انجام مسئولیت‌های متفاوت می‌توان گفت که در اختیار داشتن نیروی انسانی کارآمد می‌تواند باعث کسب مزیت رقابتی برای سازمان گردد. حال برای نیروی انسانی کار آمد می‌توان تعاریف متعددی ارائه کرد و شاخص‌های لازم را استخراج نمود. به نظر می‌رسد یکی از بهترین شاخص‌ها برای نیروی انسانی همان وجدان کاری یا مسئولیت پذیری باشد که در پیام نوروزی رهبر معظم انقلاب در سال‌های گذشته مطرح گردید. بنابراین اگر ما نیروی انسانی دارای وجدان

[1]- Mamizade J
[2]- Wendell FL, Fremont EK, Rosenzwing EJ

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

کاری بالا در اختیار داشته باشیم می‌توانیم نسبت به سازمانهای همکار خود دارای مزیت رقابتی باشیم. هرچه قدر این نیروی انسانی ارزشمندتر، غیرقابل تقلیدتر، نادرتر و قابل استفاده توسط سازمان باشد مزیت رقابتی فوق پایدار خواهد بود.

پرداختن به موضوع وجدان کار و روشن کردن ابعاد و ضوابط گوناگون آن به علت نقش چشم‌گیری که در تحقق توسعه همه جانبه و ارتقاء بهره‌وری بر عهده دارد، بسیار حائز اهمیت است. این نقش که به موازات دورشدن جامعه از شکل بدوی و نخستین آن، و نزدیک شدن به شکل پیچیده و صنعتی افزایش می‌یابد، بیش از هر چیز ناشی از الزامی است که بواسطه به کارگیری منابع موجود بر اساس برنامه ریزی صحیح در جهت ارضای نیازها و به حداکثر رسانیدن سود و بهره دهی ایجاد می کند. به بیان دیگر، همپای پیچیدگی جامعه و ضرورت برقراری مناسبات اجتماعی، کار نیز از کارکرد ابزاری صرف برای رفع نیازهای ابتدایی در حوزه زندگی خصوصی هر فرد خارج و به عرصه هایی برای ظهور تعاملات اجتماعی و نیز طریقی برای کسب هویت و تحول و رشد نیازهای افراد تبدیل می شود.

وجدان کاری مقوله ای است بس مهم که به لحاظ منزلت وجایگاه درحوزه‌ی انگیزه‌ها وتمایلات انسانی جای می‌گیرد. حوزه تمایلات و انگیزه‌ها مبنایی‌ترین وریشه ای‌ترین حوزه‌ی وجودی و ادراکی انسان محسوب می‌گردد و بر این اساس، وجدان کاری یا انگیزه انجام کار صحیح را می‌توان از اساسی‌ترین فاکتورهای انجام رفتارهای فردی، سازمانی و اجتماعی نوع بشر دانست.

عشق به کار، وجدان کاری از بعد فردی است، انسان برخوردار از وجدان کاری انسانی است هدفدار، منظم و سخت‌کوش که متناسب با میزان برخورداری از وجدان کار موفقیّت او در صحنه‌ی زندگی مشخص می‌شود.از منظر سازمانی، برآیند وجدان کار تک تک افراد آن سازمان است و ازمنظر اجتماعی وجدان کاری بر گرفته از فرهنگ کار افراد، موجب رشد وتوسعه سازمان گشته و اعتلا و ارتقای کشور را فراهم می‌آورد.

درضرورت موضوع می‌توان به این نکته اشاره نمود که در پژوهشهایی تحت عنوان عوامل مؤثر در بهره‌وری عملکرد سازمان، به دو عامل فرهنگ سازمانی و وجدان کاری کارکنان اشاره گردیده است. تحقیقات و پژوهش های انجام شده در زمینه این دو موضوع به تفکیک و بررسی تأثیرشان برعملکرد بهتر سازمان محقق را بر آن داشت تا در پی این باشد که بداند آیا بین فرهنگ سازمانی و وجدان کاری رابطه ای وجود دارد تا بتوان از نتایج تحقیق گامی مؤثردرجهت بهبود عملکرد سازمان برداشت.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

پیشینه پژوهش

منوریان و دیگران (۱۴۰۳) در تحقیقی نتیجه گرفتند که مؤلفه های ساختاری رسمیت و تمرکز، تأثیری منفی بر اقدامات مدیریت دانش دارند، در حالی که ابعاد ساختاری مرززدایی، شبکه های غیررسمی، تیم گرایی و حرفه ای گرایی، تأثیر مثبتی داشته اند. بر این مبناتوسعه ابعاد انسانی و غیررسمی ساختار برای اجرای موفقیت آمیز پروژه های مدیریت دانش در سازمان ضروری است. در خارج از ایران نیز پژوهشهایی در مورد بررسی فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی سازمانها انجام شده است.

پور مطلق(۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان «بررسی راههای گسترش وجدان کاری در آموزش و پرورش» به ۶ نتیجه دست یافته که بین ۳ مورد آنها، یعنی نظام ارزشها، جو سازمانی و روابط انسانی با وجدان کاری رابطه وجود داشته است.

از پژوهش احمدی دونچالی (۱۴۰۲) با عنوان «بررسی عوامل موثر بر وجدان کاری معلمان مدارس راهنمایی قائم شهر» این نتیجه ها به دست آمد که بین روابط انسانی و عوامل اقتصادی با وجدان کاری ارتباط وجود دارد.

از پژوهش نبی ا... ذبیح پور (۱۴۰۲) با عنوان «بررسی عوامل موثر بر وجدان کاری در ادارات استان مازندران» مشخص شد که روابط انسانی، جو سازمانی، نظام ارزشها، و ویژگیهای شخصیتی کارکنان بر وجدان کاری آنان تأثیر دارد.

در بررسی علیمردانی (۱۴۰۱) با عنوان «عوامل موثر بر وجدان کاری در آموزش و پرورش منطقه ۱۱ تهران» بین روابط انسانی و ویژگیهای شخصیتی شاغلین آموزش و پرورش با وجدان کاری آنها رابطه بدست آمد.

طوسی، (۱۴۰۱) در کتابش با عنوان فرهنگ سازمانی اذعان می‌دارد که کارکنان سازمان بایستی با فرهنگ سازمان آشنا بوده و در ابعاد فنی، اخلاقی و فکری توسعه یافته باشند وی معتقد است که یکی از کیفیت هایی که موجب می شود کارکنان توانایی ها، استعدادها، تخصص های خود را بدون کنترل و بطور داوطلبانه و عاشقانه در اختیار تحقق اهداف سازمان قرار دهند وجدان کاری است.

علیزاده، (۱۴۰۱) در پژوهشش تحت عنوان بررسی عوامل مؤثر در برانگیختن وجدان کاری، به این نتیجه دست می یابد که به ترتیب عوامل فرهنگی- اجتماعی و عوامل فردی- شخصیتی و عوامل خانوادگی در وجدان کاری مؤثر هستند و آنچه که فرد را در انجام وظایف محوله با وجدان کاری بالا یاری می سازند آشنایی فرد با فرهنگ سازمان و ویژگی های آن است.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

اونیل و دیگران (۲۰۲۴) درتحقیقات خود گزارش کردند ارتباطات در سازمانهایی با ساختار مکانیکی بر پایه زنجیره فرماندهی و سلسله مراتب عمودی و از بالا به پایین است، درنتیجه باعث می شود تا کارکنان در ارتباط دهی و تصمیم گیری سازمانی دلسرد شوند. در مقابل، ساختـار ارگانیکی دارای ویژگیهایی است که نیاز به تجربه و دانش ویژه، قدرت مناسب و ارتباطات مطلوب، مهارت سطح بالا، خلاقیت و آموزش بالاتر کارکنان دارد. کریستپین (۲۰۰۸) فرهنگ سازمانی را یکی از مهمترین عوامل تأثیر گذار بر مدیریت دانش می داند.

یان یین تسایی (۲۰۰۳) طی یک مطالعه موردی به این نتیجه رسید که بین نظام ارزشهای مدیران با عملکرد آنها را بطه وجود دارد. از آنجا که که بنابر استدلال منطقی عملکرد شایسته تا حدود زیادی از وجدان کاری انسانها متأثر است، می‌توان گفت که نظام ارزشهای مدیران در وجدان کاری آنان تأثیر دارد، ضمن اینکه احتمال دارد از آن تأثیر نیز بپذیرد.

هایمروتین و ریموند جیمز (۲۰۲۳) 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 معنی دار وجود دارد.

فردیناند (۲۰۲۳)، در پژوهشی با عنوان چرا کارکنان کاری را که از آنان انتظار می رود انجام نمی‌دهند، به بحث درباره وجدان کاری پرداخته و به این نتیجه می‌رسد که کارکنان با وجدان کاری بالا سخت تر کار می‌کنندوکار کم عیب و نقص‌تری ارائه می‌دهند آنها اهداف و ارزشهای کاری که برگرفته از فرهنگ سازمان است را اهداف و ارزش های خود تلقی می‌کنند و برای رسیدن به آن تلاش می‌کنند.

کورمن (۲۰۲۲)، درکتابش با عنوان روانشناسی صنعتی و سازمانی بیان می‌دارد که فرهنگ سازمانی و وجدان کاری کلیدی برای بهبود عملکرد و بهره وری سازمان هستند و در موفقیت یا شکست سازمان نقش تعیین کننده‌ای دارند، از نظر او وضوح اهداف در سازمان سبب می‌شود که کارکنان وظایف خود را با احساس و تعهد درونی بهتر به انجام رسانند.

هرسی و بلانچارد (۲۰۲۱)، در مقاله ای تحت عنوان عوامل کنترل درونی رفتار فرد در سازمان، دریافتند که همان گونه که وجدان عامل کنترل درونی رفتار فرد است، فرهنگ سازمان نیز به عنوان یک عامل کنترل به حساب می‌آید که موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش ها و رفتار کارکنان می‌شود بطوریکه شایستگی و تناسب

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

فرد در سازمان و تناسب نگرش ها و رفتار فرد با فرهنگ سازمانی موجب می شود که فرد بتواند به عنوان عضوی از سازمان در آید.

روش‌شناسی

در این پژوهش نیز از دو روش اسنادی و روش پیمایش استفاده گردیده است. از روش اسنادی، برای بررسی مفاهیم کلیدی و نظریات مربوط به موضوع پژوهش و از روش پیمایش، برای بررسی چگونگی توزیع روابط متغیرهای پژوهش استفاده شده است و از آنجا که تعمیم‌پذیری نتایج، یکی از ویژگیهای اصلی و عمده پژوهشهای پیمایشی است، بنابراین برای این پژوهش با این حجم نمونه مناسب‌ترین روش می‌باشد.

سئوال اصلی

آیا بین مولفه های فرهنگ سازمانی و وجدان کاری مدیران رابطه وجود دارد؟

سئوالات فرعی

- آیا بین خلاقیت و وجدان کاری مدیران رابطه معنادار وجود دارد؟
- آیا بین ریسک پذیری و وجدان کاری مدیران رابطه معنادار وجود دارد؟
- آیا بین رهبری و وجدان کاری مدیران رابطه معنادار وجود دارد؟
- آیا بین یکپارچگی و وجدان کاری مدیران رابطه معنادار وجود دارد؟
- آیا بین حمایت مدیریت و وجدان کاری مدیران رابطه معنادار وجود دارد؟
- آیا بین کنترل و وجدان کاری مدیران رابطه معنادار وجود دارد؟
- آیا بین هویت و وجدان کاری مدیران رابطه معنادار وجود دارد؟
- آیا بین سیستم پاداش و وجدان کاری مدیران رابطه معنادار وجود دارد؟
- آیا بین سازش با پدیده تعارض و وجدان کاری مدیران رابطه معنادار وجود دارد؟
- آیا بین الگوهای ارتباطی و وجدان کاری مدیران رابطه معنادار وجود دارد؟
- آیا بین سابقه خدمت و وجدان کاری مدیران رابطه معنادار وجود دارد؟

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

یافته ها

۱-بین خلاقیت و وجدان کاری مدیران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول۱-آزمون رابطه خلاقیت و وجدان کاری

ضریب پیرسون	سطح معنی داری	تأیید/عدم تأیید فرضیه
۰/۱۳۳	۰/۲۷۲	عدم تأیید

با توجه به اینکه این فرضیه از نوع رابطه ای بوده و متغرهای آن در مقیاس ترتیبی طراحی گردیده، لذا بر اساس استانداردهای پیش بینی شده در نرم افزار SPSS ضریب مورد قبول برای سنجش این فرضیه پیرسون می‌باشد که مقدار آن ۰/۱۳۳ و درجه معنی داری آن نیز برابر با ۰/۲۷۲ می باشد که بالاتر از سطح خطای استاندارد ۰/۰۵ می باشد، لذا رابطه آماری معنادار بین متغیر خلاقیت و وجدان کاری وجود ندارد. بنابراین نتیجه می گیریم که افزایش یا کاهش متغیر مستقل(خلاقیت) تأثیر چندانی بر افزایش یا کاهش متغیر وابسته (وجدان کاری) ندارد به عبارتی در بین مدیران اینگونه مشاهده گردید که میزان خلاقیت با وجدان کاری آنها رابطه ای ندارد و این ناشی از عوامل گوناگونی می باشد که می‌توان توسط تحقیقات دیگر مورد مطالعه قرار داد.

۲- بین ریسک پذیری و وجدان کاری مدیران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول۲-آزمون رابطه ریسک پذیری و وجدان کاری

ضریب تا او بی کندال	سطح معنی داری	تأیید/عدم تأیید فرضیه
۰/۱۲۴	۰/۲۷۶	عدم تأیید

برای ارتباط بین دو متغیر اصلی تحقیق با استفاده از آزمون همبستگی تا او بی کندال استفاده شد که یافته‌های این پژوهش طبق جدول فوق حکایت از آن دارد که بین ریسک پذیری و وجدان کاری مدیران رابطه آماری معنی داری وجود ندارد، شدت این رابطه ضعیف بوده و در سطح خطای ۰/۰۵معنی دار نیست. آزمون آماری تا او بی کندال با سطح اطمینان ۹۵ درصد و احتمال خطای ۰/۰۵ رابطه بین ریسک پذیری و وجدان کاری مدیران را به لحاظ آماری تایید نمی‌کند و فرض مزبور تایید نمی‌شود.

۳-بین رهبری و وجدان کاری مدیران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول۳-آزمون رابطه رهبری و وجدان کاری

ضریب تا او بی کندال	سطح معنی داری	تأیید/عدم تأیید فرضیه
۰/۲۳۲	۰/۰۴۵	تأیید

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

برای آزمون ارتباط بین دو متغیر رهبری و وجدان کاری از آزمون همبستگی تا او بی کندال استفاده شد. یافته‌های این پژوهش طبق جدول فوق حکایت از آن دارد که بین رهبری و وجدان کاری مدیران رابطه ی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد؛ بدین معنی که هر چه میزان رهبری افزایش یابد احتمال بیشتری دارد وجدان کاری نیز افزایش یابد. شدت این رابطه تقریباً در سطح متوسط می‌باشد؛ یعنی مقدار همبستگی بین این دو متغیر برابر با ۰/۲۳ شده است. آزمون آماری تا او بی کندال نیز با سطح اطمینان ۹۹ درصد و احتمال خطای ۰/۰۱ رابطه بین رهبری و وجدان کاری مدیران را به لحاظ آماری تأیید می‌کند. بنابراین می‌توان با ۹۹ درصد اطمینان قضاوت کرد که احتمال هم تغییری رهبری و وجدان کاری مدیران ۲۳ درصد است. این رابطه مستقیم است یعنی با افزایش میزان رهبری، وجدان کاری مدیران نیز افزایش می‌یابد.

۴- بین یکپارچگی و وجدان کاری مدیران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول۴-آزمون رابطه یکپارچگی و وجدان کاری

ضریب پیرسون	سطح معنی داری	تأیید/عدم تأیید فرضیه
۰/۲۰۹	۰/۰۵	تأیید

برای آزمون رابطه بین دو متغیر یکپارچگی و وجدان کاری مدیران از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است، بر اساس نتیجه بدست آمده و سطح معنی داری ۰/۰۵در جدول مزبور بین دو متغیر یکپارچگی و وجدان کاری رابطه معنی‌داری وجود دارد، بدین صورت که هر چقدر یکپارچگی معلمان بالا باشد به میزان ۲۰ درصد می‌توان انتظار داشت که میزان وجدان کاری آنها افزایش یابد که البته این رابطه در سطح خطای ۰/۰۱ معنی‌دار است و بنابراین فرضیه مزبور مورد تأیید قرار می‌گیرد.

۵- بین حمایت مدیریت و وجدان کاری مدیران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول۵-آزمون رابطه حمایت مدیریت و وجدان کاری

ضریب پیرسون	سطح معنی داری	تأیید/عدم تأیید فرضیه
۰/۲۲۶	۰/۰۵	تأیید

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

برای آزمون ارتباط بین دو متغیر اصلی تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته‌های این پژوهش طبق جدول فوق حکایت از آن دارد که بین حمایت مدیریت و وجدان کاری مدیران رابطه ی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد؛ بدین معنی که هر چه میزان حمایت مدیریت افزایش یابد احتمال بیشتری دارد وجدان کاری نیز افزایش یابد. شدت این رابطه تقریباً در سطح متوسط می‌باشد؛ یعنی مقدار همبستگی بین این دو متغیر برابر با ۰/۲۲ شده است. آزمون آماری تا او بی کندال نیز با سطح اطمینان ۹۹ درصد و احتمال خطای ۰/۰۱ رابطه بین حمایت مدیریت و وجدان کاری مدیران را به لحاظ آماری تأیید می‌کند. بنابراین می‌توان با ۹۹ درصد اطمینان قضاوت کرد که احتمال هم تغییری حمایت مدیریت و وجدان کاری مدیران ۲۲ درصد است. این رابطه مستقیم است یعنی با افزایش میزان حمایت مدیریت، وجدان کاری مدیران نیز افزایش می‌یابد.

۶- بین کنترل و وجدان کاری مدیران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول۶-آزمون رابطه کنترل و وجدان کاری

ضریب تا او بی کندال	سطح معنی داری	تأیید/عدم تأیید فرضیه
۰/۱۴۷	۰/۱۹۶	عدم تأیید

برای آزمون رابطه همبستگی بین دو متغیر کنترل و وجدان کاری مدیران از آزمون تا او بی کندال استفاده شده است. یافته‌های جدول فوق حاکی از آن است که افزایش یا کاهش متغیر کنترل تأثیر چندانی در افزایش یا کاهش متغیر وجدان کاری مدیران ندارد.

با توجه به اینکه سطح معنی داری بدست آمده برابر با ۰/۱۹۶ و مقدار تا او بی کندال ۰/۱۴۷ می باشد می‌توان گفت که این رابطه در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار نیست. شدت این رابطه کمتر از سطح متوسط، مثبت و مستقیم می‌باشد؛ آزمون آماری تا او بی کندال با سطح اطمینان ۹۵ درصد و احتمال خطای ۰/۰۵ رابطه بین کنترل و وجدان کاری مدیران را به لحاظ آماری تأیید نمی‌کند. بنابراین فرض مزبور مورد تأیید قرار نمی‌گیرد.

۷- بین هویت و وجدان کاری مدیران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول۷-آزمون رابطه هویت و وجدان کاری

ضریب پیرسون	سطح معنی داری	تأیید/عدم تأیید فرضیه

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

۰/۰۵۶	۰/۶۴۴	عدم تأیید

برای آزمون رابطه بین هویت و وجدان کاری از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. جدول فوق نشان می‌دهد که بین هویت و وجدان کاری مدیران رابطه آماری معنی داری وجود ندارد، میزان همبستگی بین دو متغیر مزبور ۰/۰۳ است، شدت این رابطه نه تنها ضعیف بوده و در سطح خطای ۰/۰۵معنی دار نیست (سطح معنی داری بین دو متغیر مزبور: ۰/۷۶۶). در واقع آزمون آماری همبستگی پیرسون با سطح اطمینان ۹۵ درصد و احتمال خطای ۰/۰۵رابطه بین هویت و وجدان کاری مدیران را به لحاظ آماری تایید نمی‌کند و فرضیه مذکور مورد تأیید قرار نمی‌گیرد.

۸- بین سیستم پاداش و وجدان کاری مدیران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول۸-آزمون رابطه سیستم پاداش و وجدان کاری

ضریب پیرسون	سطح معنی داری	تأیید/عدم تأیید فرضیه
۰/۰۵۰	۰/۶۸۰	عدم تأیید

با توجه به اینکه این فرضیه از نوع رابطه ای بوده و متغرهای آن در مقیاس ترتیبی طراحی گردیده، لذا بر اساس استانداردهای پیش بینی شده در نرم افزار spss ضریب مورد قبول برای سنجش این فرضیه پیرسون می‌باشد که مقدار آن ۰/۰۵۱و درجه معنی داری آن نیز برابر با ۰/۶۷۸ می باشد که بالاتر از سطح خطای استاندارد۰/۰۵ می باشد، لذا رابطه آماری معنادار بین متغیر سیستم پاداش و وجدان کاری مدیران وجود ندارد. بنابراین نتیجه می‌گیریم که افزایش یا کاهش متغیر مستقل(سیستم پاداش) تأثیر چندانی بر افزایش یا کاهش متغیر وابسته (وجدان کاری) ندارد.

به عبارتی در بین معلمان اینگونه مشاهده گردید که سیستم پاداش با وجدان کاری آنها رابطه‌ای ندارد و این ناشی از عوامل گوناگونی می باشد که می توان توسط تحقیقات دیگر مورد مطالعه قرار داد.

۹- بین سازش با پدیده تعارض و وجدان کاری مدیران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول۹-آزمون رابطه سازش با پدیده تعارض و وجدان کاری

ضریب پیرسون	سطح معنی داری	تأیید/عدم تأیید فرضیه
۰/۳۵۹	۰/۰۰۲	تأیید

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

برای آزمون ارتباط بین دو متغیر سازش با پدیده تعارض و وجدان کاری از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. یافته‌های این پژوهش طبق جدول فوق حکایت از آن دارد که بین سازش با پدیده تعارض و وجدان کاری مدیران رابطه ی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد؛ بدین معنی که هر چه میزان سازش با پدیده تعارض افزایش یابد احتمال بیشتری دارد وجدان کاری نیز افزایش یابد. شدت این رابطه تقریباً در سطح متوسط می‌باشد؛ یعنی مقدار همبستگی بین این دو متغیر برابر با ۰/۳۸ شده است. آزمون آماری پیرسون نیز با سطح اطمینان ۹۹ درصد و احتمال خطای ۰/۰۱ رابطه بین سازش با پدیده تعارض و وجدان کاری مدیران را به لحاظ آماری تأیید می‌کند. بنابراین می‌توان با ۹۹ درصد اطمینان قضاوت کرد که احتمال هم تغییری سازش با پدیده تعارض و وجدان کاری مدیران ۳۸ درصد است. این رابطه مستقیم است یعنی با افزایش سازش با پدیده تعارض، وجدان کاری مدیران نیز افزایش می‌یابد.

۱۰- بین الگوهای ارتباطی و وجدان کاری مدیران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول۱۰-آزمون رابطه الگوهای ارتباطی و وجدان کاری

ضریب پیرسون	سطح معنی داری	تأیید/عدم تأیید فرضیه
۰/۳۳۱	۰/۰۰۵	تأیید

برای آزمون رابطه بین دو متغیر الگوهای ارتباطی و وجدان کاری مدیران از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است، بر اساس نتیجه بدست آمده و سطح معنی داری ۰/۰۰۵در جدول مزبور بین دو متغیر الگوهای ارتباطی و وجدان کاری رابطه معنی‌داری وجود دارد، بدین صورت که هر چقدر الگوهای ارتباطی مدیران بالا باشد به میزان ۳۳ درصد می‌توان انتظار داشت که میزان وجدان کاری آنها افزایش یابد که البته این رابطه در سطح خطای ۰/۰۱ معنی‌دار است و بنابراین فرضیه مزبور مورد تأیید قرار می‌گیرد.

۱۱- بین سابقه خدمت و وجدان کاری مدیران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول۱۱-آزمون رابطه سابقه خدمت و وجدان کاری

ضریب پیرسون	سطح معنی داری	تأیید/عدم تأیید فرضیه
۰/۲۵۷	۰/۰۳۲	تأیید

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

برای آزمون ارتباط بین دو متغیر سابقه خدمت و وجدان کاری از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که یافته‌های این پژوهش طبق جدول فوق حکایت از آن دارد که بین سابقه خدمت و وجدان کاری مدیران رابطه‌ی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد؛ بدین معنی که هر چه میزان سابقه خدمت افزایش یابد احتمال بیشتری دارد وجدان کاری نیز افزایش یابد. شدت این رابطه تقریباً در سطح متوسط می‌باشد؛ یعنی مقدار همبستگی بین این دو متغیر برابر با ۰/۲۵ شده است. آزمون آماری پیرسون نیز با سطح اطمینان ۹۹ درصد و احتمال خطای ۰/۰۱رابطه بین سابقه خدمت و وجدان کاری مدیران را به لحاظ آماری تأیید می‌کند. بنابراین می‌توان با ۹۹ درصد اطمینان قضاوت کرد که احتمال هم تغییری سابقه خدمت و وجدان کاری مدیران ۲۵ درصد است. این رابطه مستقیم است یعنی با افزایش میزان سابقه خدمت، وجدان کاری مدیران نیز افزایش می‌یابد.

پیشنهادات کاربردی

با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش، برای بهبود و ارتقاء سطح وجدان کار زیر پیشنهاد می شود:

۱.ترتیبی اتخاذ شود که قوانین و مقررات آموزش و پرورش از افکار نو حمایت نمایند.

۲. آموزش و پرورش بر اساس گزارشهای دریافتی از فعالیتهای مدیران خود، آنان را تشویق و از فعالیتهای آنان حمایت کنند تا مدیران بتوانند ریسک پذیر شوند.

۳. در وظایف محول شده به مدیران، چارچوبهای محکم و مکانیکی تعریف نشود تا مدیران استقلال عمل داشته باشند و از خلاقیت فردی خود استفاده کنند.

۴. مدیران در فرآیند فعالیتها به کارکنان خود حق تصمیم گیری بدهند و فعالیتها را با همفکری و مشارکت پیش ببرند.

۵. پیشنهادات و نوآوریهای مدیران مورد توجه مسئولان قرار بگیرد و ایده های نو حمایت شود.

۶. مدیران تا حد امکان بتوانند به راحتی با مسئولان عالی رتبه در ارتباط باشند و مسائل کاری خود را در نشست با آنها مطرح کنند.

۷. آموزش و پرورش فضای انتقادپذیری را تقویت کند تا مدیران بتوانند با حفظ موازین و اصول حاکم بر محیط کار، انتقادات سازنده خود را مطرح کنند.

۸. با توجه به اینکه هر سازمان مجموعه ای از کارکنان و مدیران هستند و انتخاب و انتصاب مدیران جدید کارآمد می‌تواند چشم انداز نیکویی برای آموزش و پرورش ترسیم کند، الزم است در انتصاب مدیران جدید آزمونهای

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

خلاقیت، مهارتهای مدیریتی مانند اعتماد به نفس، ثبات شخصیت، آشنایی با برنامه ریزی، مدیریت زمان و غیره اجرا شود.

۹. واگذاری وظایف به مدیران، باتوجه به ویژگیها و توانمندیهای حرفه ای آنها انجام بگیرد.

۱۰. نحوه کنترل اداره آموزش و پرورش بر عملکرد مدیران به شکلی باشد که تا حد امکان مدیران در انجام وظایف کاری خود احساس آزادی عمل داشته باشند. در خاتمه با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش و شناسایی نقایص و مشکلات یاد شده، پیشنهاد می شود با توجه به همبستگی مثبت و معنی دار فرهنگ سازمانی با وجدان کار، تلاش بیشتری درجهت تقویت مولفه های فرهنگ سازمانی اداره آموزش و پرورش به عنوان یکی از راههای مؤثر در راستای ارتقاء وجدان کاری و موفقیت در دستیابی به اهداف سازمانی انجام پذیرد. همچنین شایسته است اقداماتی برای برگزاری کارگاههای شناسایی فرهنگ سازمانی، نحوه فرهنگ سازی و تقویت فرهنگ در دستور کار مدیران آموزش و پرورش قرار گیرد.

منابع فارسی

ابراهیمی بجدنی، مریم (۱۳۸۲) پایان نامه *فرهنگ سازمانی و رابطه آن با بهره‌وری کارکنان*، ص ۲۵.

ابطحی، حسین (۱۳۷۴) *مدیریت نیروی انسانی (رشته مدیریت)*، اصفهان : دانشگاه پیام نور.

آتش پور، سید محمد (۱۳۷۸) *شناخت و طبقه بندی فرهنگ سازمانی*، مجله فولاد.

احمدی دونچالی، فخرالدین (۱۳۷۷) *بررسی عوامل موثر بر وجدان کاری معلمان از دیدگاه معلمان مدارس راهنمایی تحصیلی شهرستان قائم شهر*، پایان نامه کارشناسی ارشد.

احمدیان، محمد (۱۳۸۴) *بررسی نارساییهای ادارات دولتی استان لرستان*، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه تهران.

آرمسترانگ، مایکل، ترجمه خدایار ابیلی(۱۳۸۰) *رهبردهای مدیریت منابع انسانی*، تهران، انتشارات فرا ، ص۷۴.

اعتماد اهری، علاءالدین (۱۳۸۵) *نو اندیشی در مدیریت آموزشی*، تهران: نشر و پژوهش دادار.

اعرابی، سیدمحمد (۱۳۷۸) *تئوری سازمان و مدیریت (مبانی رفتار سازمانی)* انتشارات پژوهشهای فرهنگی، تهران، ص ۳۷۲.

افجه، سید علی اکبر (۱۳۸۰) *مبانی فلسفی و تئوریهای رهبری و رفتار سازمانی*، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی.

الوانی، سید مهدی (۱۳۷۸) *مدیریت عمومی*، نشرنی، ص ۴۳.

بی لاوسن، رابرت و زنگ شن (۱۳۸۱) *روانشناسی سازمانی، رفتار سازمانی (مبانی و کاربردها)*، مترجم رمضان حسن زاده، تهران، ساوالان.

پور مطلق، شفیع (۱۳۷۷) *بررسی راههای گسترش وجدان کاری در آموزش و پرورش*، پایان نامه کارشناسی ارشد.

پوررحیم، محمد (۱۳۸۸) نقش انگیزش دروجدان کاری، خلاصه مقالات دومین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.

جعفری، مصطفی وحبیبی، مجید (۱۳۸۱) *فرهنگ کار*، ماهنامه تدبیر، ۱۳، ۱۲۵.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

حجازی یوسف (۱۳۸۱) *رابطه میان ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی*، مجله روانشناسی و علوم تربیتی، شماره ۳ (۲): ۱۷۱-۱۸۹.

خانی، مرتضی (۱۳۸۵) *کار و وجدان کار*، قابل دسترسی در www//:http yahoo.com

خلیل نتاج، خدیجه (۱۳۸۶) *بررسی جامعه شناختی عوامل موثر بر وجدان کاری در بین کارکنان بانکهای شهرستان بابل*، پایان نامه دفاع شده کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی بابل.

دیاناسی، فیزی (۱۳۸۴) *مدیریت اقتضایی متناسب با فرهنگ سازمانی انواع و تغییر فرهنگ*، ترجمه ناصر میر سپاسی، تهران، میر.

ذبیح پور، نبی الله (۱۳۷۹) *بررسی عوامل موثر بر وجدان کاری در ادارات استان مازندران*، پایان نامه کارشناسی ارشد.

رابینز، استیفن (۱۳۷۴) *مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارساییان*، سید محمد اعرابی، جلد ۳، تهران: موسسه مطالعات و پژوهشهای فرهنگی.

رابینز، استیفن (۱۳۸۱) *رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها و کاربردها*، ترجمه علی پارسیان و سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی ۱۳۷۸ چاپ چهارم.

رحیمیان، حمید؛ شامی زنجانی، هانیه (۱۳۹۰) *تأثیر عوامل فرهنگ سازمانی بر استقرار فرآیندهای مدیریت دانش در معاونت فناوری و برنامه ریزی سازمان امور مالیاتی کشور*، پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۶۶.

رضاییان، علی (۱۳۸۰) *مدیریت رفتار سازمانی*، تهران: انتشارات سمت.

ساعی ارسی،ایرج (۱۳۸۹) مهارتهای نوشتاری پژوهش درعلوم اجتماعی،تهران،نشر برنا.

سعیدی، پرویز (۱۳۸۲) *بودجه و بودجه ریزی دولتی*، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، چاپ اول.

سلطانی، ایرج (۱۳۸۷) *وجدان کار عامل پویایی نظام اداری کشور*، مجله کار و جامعه شماره ۱۳ :۲۴-۷ .

سینجر، مارک، (۱۳۸۷) *مدیریت منابع انسانی*، ترجمه فریده آل آقا، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

شاین، ادگار (۱۳۸۰) *فرهنگ سازمانی*، ترجمه محمدابراهیم محجوب، تهران، انتشارات فرا.

شاین، ادگار (۱۳۸۳) *مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری*، ترجمه برزو فرهی بوزنجانی و شمس الدین نوری نجفی، تهران، سیمای جوان چاپ اول.

طوسی، محمد علی (۱۳۸۹) *فرهنگ سازمانی*، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

طوسی، محمدعلی(۱۳۷۲) *فرهنگ سازمانی*، چاپ اول، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ص ۱۵۵.

عباس زاده، میر محمد (۱۳۷۴) وجدان کار، انتشارات: ارشیا، چاپ اول.

Amiri kermanshahi, M (1992), Culture & Organization, Journal of Tahavol Edary ,Issue4,5.

Andrew Goddard. (1999). Cultureand drama the role of financialcontrol systems in the organizational process in three local government organizations,journal of public sector management, vol. 12, No. 6.

Archana, V. (2004). Occupational Stress and Social Support as Predictors of Organisational Commitment.Psychologycal Studies.49(2-3),202-204.

Bennet, H. & Durkin,M. (2000). The Effectsof Organisational Change on Employee Psychological Attachment as Exploratory Study. Journal of Managerial Psychology.15(2),120-146.

Betz, N.E. & Voyten, K.K. (1997). Efficacy and Expectations Influence Career Exploration and Decidedness.The Career Development Quarterly,46,179-189.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

Betz, N.E. ; Klein, K.L. & Taylor,K.M. (1996). Evaluation of a Short from of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale.Journal of Career Assessment.4,47-52.
Blau, G.J. (1998). Further Exploring the Meaning and Measurement of Career Commitment. Journal of Vocational Behavior.32(3),284-297.
Blustein, D. L., Walbridge, M. M., Friedlander, M. L., & Palladino, D. E. (1991). Contributions of psychological separation and parental attachment to the career development process. Journal of Counselling Psychology38, 39-50.
Blustein, D.L. (1999). Amatch made in heaven? Career Development Theories and the School-to-Work transition. Career Development Quarterly.47,348-352.
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.
Christopian, F. D. (2008). Organizational culture as a mediating factor on knowledge management systems in the aerospace and defense industry. Michigan: Regent University Press.
Chung, Y.B. (2002). Career Decision-Making Self-Efficacy and Career Commitment: Gender and Ethnic Differences Among College Students. Journal of Career Development. 28(4),277-284.
Cohen Aaron & Keren Danny (2008). Individual Values and Social Exchange…Roznet.
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.
Davis stsndly (1984) Managing organizational culture, Cambridge Massachusetts Ballinger publishing Co, subsidery of Harper and Row publishhng Inc U.S.A.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

Investigating the Relationship Between Organizational Culture and Work Conscience, The Case Study of "Primary School Principals in Dashtestan County"

Roghieh Jalalian1, Afsaneh Jalalian2, Leila Jalalian3

1. Elementary School Principal, Department of Education in Dashtestan County
2. Elementary School Principal, Department of Education in Dashtestan County
3. Elementary School Principal, Department of Education in Dashtestan County

Abstract

This study aims to identify and explain the relationship between organizational culture and work conscience among elementary school principals in Dashtestan County with the components of creativity, risk-taking, leadership, management support, control, identity, reward system, compromise with conflict phenomena, and communication patterns in Dashtestan County. The method used in this study is a mixed method including documentary and survey methods, and the research is also of the correlation type. According to the official education statistics of Dashtestan County, the number of elementary school principals in Dashtestan County is 100 people. Based on the Cochran formula and based on the simple random sampling method, 80 people were selected as the sample size. The results of the study showed that: In the statistical study of the main hypothesis of the study, based on the relationship between organizational culture and managers' work conscience based on Pearson's coefficient, the relationship was confirmed. On the other hand, in the study of organizational culture components as independent variables and dependent variable (work conscience), it was observed that components including integrity, management support, conflict adaptation, communication patterns and leadership had a significant relationship, and components such as creativity, identity, reward system did not have a statistically significant relationship with work conscience. On the other hand, among the contextual and independent variables, service experience was effective in the level of work conscience, but education did not have a significant relationship with work conscience in this study.

Keywords: Organizational Culture, Work Conscience, Management Support, Integrity, Leadership, School Principals in Dashtestan County

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]