

## تبیین عوامل موثر بر ارتقاء وجدان کاری با استفاده از مدل فرایند تحلیل سلسله مراتبی

نویسندگان: دکتر سعید صفری<sup>۱</sup>، عبدالمجید پولادراگ<sup>۲\*</sup>، محمد کاظمی  
برزی<sup>۳</sup>.

۱. استادیار گروه مدیریت دانشگاه شاهد

۲. مدرس دانشگاه پیام نور واحد لامرد

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد منابع انسانی دانشگاه شاهد

\* Email: majid.pooladrag@yahoo.com

### چکیده

ارتقاء کشور و بهره‌وری ملی در سایه کار و تلاش میسرخواهد شد و زمانی می‌توان به این هدف والا دست یافت که مایه اصلی این تلاش یعنی مجموع انسانهای تلاشگر، کارطلب و مجهز به وجدانهای بیدار در جامعه موجود باشد. منابع غنی طبیعی، فرصتهای گسترده تولید و صحنه‌های بکر عمل هیچ یک به ثمر نخواهد رسید مگر آنکه وجدانهای کاری در جامعه ترویج و ارزش کار در آحاد جامعه درونی شده باشد، لذا می‌تواند جهت توسعه و پیشرفت جامعه، نیروی انسانی ماهر و کارآموز، رعایت وجدان کاری را سرلوحه فعالیت‌های خود قرار داده و در جهت رسیدن به نظم اجتماعی و بهره‌وری جامعه از آن غفلت نرزد. اما آنچه که در فضای تصمیم‌گیری برای افزایش وجدان کاری کارکنان بسیار حائز اهمیت می‌باشد، توجه به این نکته است که باید بر کدام عوامل تاثیر گذار بر این مقوله و به چه میزان تاکید گردد؟ لذا در این مقاله که نتیجه یک پژوهش انجام گرفته در واحد بین الملل بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران است، سعی شده با استفاده از مدل فرایند تجزیه و تحلیل سلسله مراتبی (AHP) به این سوال پاسخ داده شود. بدین منظور در مرحله اول با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و تحقیقاتی که تا کنون پیرامون موضوع وجدان کاری صورت گرفته، مجموعه کاملی از عوامل موثر بر وجدان کاری مورد بررسی و استخراج قرار گرفته و در مرحله بعد نیز با استفاده از مدل سه شاخگی و در قالب پیمایش دلفی - که در بین اساتید رشته مدیریت انجام شده است - عوامل استخراج شده در هر یک از سه شاخه ساختار، زمینه و محتوا دسته بندی گردید و سپس با استفاده از تکنیک AHP که یکی از مهمترین فنون تصمیم‌گیری چند شاخصه است، اقدام به اولویت بندی مؤلفه‌های مذکور گردیده است.

**واژگان کلیدی:** وجدان، وجدان کاری، مدل سه شاخگی، عوامل موثر بر وجدان کاری، تکنیک تحلیل سلسله مراتبی.

## مقدمه

رشد و توسعه هر جامعه نیازمند مشارکت جمعی است و با سعی و تلاش افراد آن جامعه تحقق خواهد یافت. تسریع در فرایند توسعه، خصوصاً در سالهای اخیر که کشور ما به سمت تحول و پویایی گام برمی دارد، بیشتر احساس می شود و دست یابی به این مهم نیز جز از طریق وجدانهای آگاه میسر نخواهد شد با این وصف وجدان کاری را باید به درستی نماد توسعه خواند [۱]، و در جامعه ای که کار به عنوان یک شناخته نشود توسعه ای نیز قابل طرح و تصور نیست. به دیگر سخن توسعه در جامعه و تحقق آن بدون تبلور وجدان قابل تصور و دستیابی نیست، بنابراین از یک طرف می توانیم وجدان کاری<sup>۱</sup> را شاخص و آینه تمام نمای توسعه اجتماعی بنامیم و از طرف دیگر این مهم را عامل اساسی و اجتناب ناپذیر در تحقق قطعی توسعه. از آنجا که دنیای کنونی دنیای سازمانهاست و متولیان سازمانها نیز نیروی انسانی است که در کالبد سازمان روح می دمند و آن را به حرکت در می آورند و باعث بهره وری هرچه بیشتر سازمان می گردند [۲] و مطمئناً رمز موفقیت برخی از کشورهای توسعه یافته علاوه بر نقش شرایط اجتماعی، اقتصادی و سیاسی آن کشور، خصوصیات درونی افراد آن جامعه می باشد؛ افراد در جامعه و سازمانها به عنوان سوخت و انرژی اصلی حرکت دهنده توسعه هر کشور محسوب می شوند [۳]. البته زمانی می توان به این هدف والا دست یافت که مایه اصلی این تلاش یعنی انسانهای تلاشگر، کارطلب و مجهز به وجدانهای بیدار در جامعه موجود باشند. منابع غنی طبیعی، فرصتهای گسترده تولید و صحنه های بکر عمل هیچ یک به ثمر نخواهد رسید مگر آنکه وجدان کاری در جامعه ترویج، و ارزش کار در احاد آن جامعه درونی شده باشد [۴]. وجدان کاری را می توان زمینه مناسب (قوه باطنی) در انسان که خوب و بد اعمال به منظور برخورداری از یک کیفیت بالای مسئولیت پذیری و توجه خاص به نیک خواهی و عدالت بوسیله

آن ادراک میشود، توصیف کرد [۵]. با این اوصاف در زمینه اهمیت و ضرورت توجه به وجدان کار و تقویت آن در هر جامعه - به خصوص در کشور ایران - مطالب گوناگونی مطرح شده که هر یک به سهم خود تا حدی ابعاد این پدیده استراتژیک اجتماعی را کالبد شکافی کرده است اما علی رغم اهمیت و نقش این پدیده زیر بنایی توسعه، شواهد رفتاری افراد در سازمانهای کشور نشان دهنده این امر است که وجدان کاری به عنوان یک ویژگی فرهنگی در جامعه ما ضعیف و نیاز مبرم به تقویت دارد. شاید بتوان گفت علت لاینحل ماندن بسیاری از مشکلات ما - خصوصاً این مشکل - و حاد شدن آن، عدم درک روابط بین اجزا و متغیرهای نشأت گرفته ای باشد که این مشکلات را به وجود آورده اند؛ به دیگر سخن تقویت وجدان کار و یا هر پدیده اجتماعی و فرهنگی دیگر نیاز به شناخت منشاء آن پدیده دارد و تا زمانی که علت العلل آن شناسایی نشود و همچنین عوامل مؤثر بر آن شناسایی نشود مانند این خواهد بود که ما با شعارهای زیبا به طور موقت خود را سرگرم نماییم [۶]. لذا در این تحقیق که باروش تحقیق تحلیلی - توصیفی انجام شده برای ارائه پاسخی به این سوال که مهمترین عوامل مؤثر بر ارتقاء وجدان کاری کارکنان کدامند؟ از روش AHP<sup>۲</sup> که یکی از روشهای تصمیم گیری چند شاخصه (MADM)<sup>۳</sup> است استفاده شده است. بزرگترین نقطه قوت این دسته از فنون و روشهای تصمیم گیری این است که علاوه بر مد نظر قرار دادن تمام عوامل و شرایط کمی و کیفی تاثیر گذار بر مسئله مورد تصمیم، در مدل سازی و ارائه راه حل بهینه به تصمیم گیرنده کمک می کنند تا به گونه ای مناسب نظرها و دیدگاه های تمام اعضای گروههای ذینفع را در مورد تصمیم اخذ کند [۷].

روش مورد استفاده در این تحقیق بدین گونه است که در مرحله اول با استفاده از تحقیقاتی که تاکنون پیرامون مفهوم وجدان کاری صورت گرفته، مجموعه

<sup>۲</sup>. Analytical Hierarchy Process

<sup>۳</sup>. Multi Attribute Decision Making

<sup>۱</sup>. Work Conscience

"مسئول بودن یا از کیفیت مسئولیت پذیری بالایی برخوردار بودن"، صحبت می کند [۱۰]. در یک تعریف کوتاه می توان وجدان را به عنوان ارزشهای اخلاقی که در فرد سنجیده می شود تعریف کرد [۱۱].

### تعریف وجدان کار:

وجدان کار تقریباً در همه زبانها و همه فرهنگها با مفهوم مشابهی آمده است [۱۲]. و آن عبارت است از یک احساس تعهد درونی به منظور رعایت الزاماتی که در ارتباط با کار، مورد توافق قرار گرفته است [۱۳]. به عبارت بهتر وجدان کاری یک مربی درونی است که نقش خود را از لحظه کار تا پایان آن با انجام وظایف زیر ایفا میکند:

۱- آگاهانه کار خوب را تشخیص داده، آن را معرفی می کند؛

۲- فرد را به انجام آن بر می انگیزد؛

۳- بر کار نظارت داشته، با مراقبت آن را کنترل می کند؛

۴- با بازرسی کار انجام شده نقش حسابرسی خبره را ایفا می کند؛

۵- در صورت مشاهده اشتباه، خود را ملامت و در صورت تخلف شدید خود را تنبیه و در صورت درستی کار خود را تشویق می کند [۱۴].

ذکر این نکته ضروری است که اگرچه وجدان کاری با مفاهیمی از قبیل انضباط، روحیه، کارایی، انگیزش و تعهد رابطه نزدیک مفهومی دارد اما نباید نباید مترادف انگاشته شود. با این وصف در ذیل به دو مفهوم "تعهد" و "انضباط" به عنوان مفاهیمی که بیشترین تشابه را با مفهوم وجدان کاری دارد پرداخته می شود.

### وجدان کاری و تعهد<sup>۱</sup>

تعهد کردن در زبان فارسی به معنای گردن گرفتن شرط و پیمان و خود را ملزم به انجام عملی دانستن تعریف شده است (۱۵). تعهدکار از ارکان عمده اخلاق کار در هر جامعه و سازمان به شمار می رود که وابستگی و انضمام به سازمان را به دنبال دارد و به صورت پذیرش ارزش های سازمان و تمایل به باقی ماندن در

کاملی از عوامل موثر بر وجدان کاری مورد بررسی و استخراج قرار گرفته و در مرحله بعد نیز با استفاده از مدل سه شاخگی و در قالب پیمایش دلفی - که در بین اساتید رشته مدیریت انجام گرفته است - عوامل استخراج شده در هر یک از سه شاخه ساختار، زمینه و محتوا دسته بندی گردیده است، و از آنجا که عوامل استخراج شده بسیار گسترده بود، این امر ضرورت پالایش اولیه را اجتناب ناپذیر کرد که در نهایت عواملی به عنوان مهمترین عوامل اثر گذار بر ارتقاء وجدان کاری انتخاب گردید که در اکثر تحقیقات انجام گرفته پیشین از آنها به عنوان مهمترین عوامل اثر گذار بر ارتقاء وجدان کاری یاد گردیده و اثر گذاری آنان به اثبات رسیده است، و سپس با استفاده از تکنیک AHP که یکی از مهمترین فنون تصمیم گیری چند شاخصه است این عوامل اولویت بندی گردید .

### مرورری بر ادبیات و مبانی نظری تحقیق

#### الف: مبانی نظری تحقیق

برای شروع بحث پیرامون وجدان کاری و عوامل موثر بر آن باید ابتدا تعریفی از وجدان و سپس وجدان کار ارائه دهیم که در زیر به این امر پرداخته شده است.

#### تعریف وجدان

ادبیات مربوط به وجدان از منظرهای متفاوتی مورد توجه و مطالعه قرار گرفته است؛ مثلاً در الهیات به عنوان جلوه ای از ایمان و یا در مباحث فلسفی و روانشناسی، به وجدان با دید یک مفهوم نظری وابسته به اشخاص، افکار و احساسات فردی توجه شده است [۸]. وجدان در زبان لاتین با واژه "Conscience" معرفی شده و به معنای باطن، دل و شعور آمده و از آن به عنوان احساس درونی و روحانی که موجب تشخیص خوب از بد می شود، یاد شده است [۹]. البته بسیاری از اندیشمندان مدیریت در استفاده کاربردی از این واژه در فرهنگ مدیریت از واژه "Responsibility" نیز استفاده می نمایند و شاید علت هم در آن باشد که این واژه از نظر محتوای مدیریتی و مسئولیتی به معنای

<sup>۱</sup> . commitment

سازمان ظاهر می گردد (۱۶). با این وصف و با توجه به اینکه در تعریف وجدان کاری این مفهوم به صورت نوعی تعهد تعریف شده است، می توان گفت، وجدان کاری تعهد را به دنبال دارد ولی داشتن تعهد، الزاما به معنای داشتن وجدان کاری نیست و نباید مترادف با آن انگاشته شود.

### وجدان کاری و انضباط<sup>۱</sup>

از مفاهیم دیگری که مترادف با وجدان کاری مورد استفاده قرار می گیرد، واژه انضباط است. انضباط در فرهنگ لغت مترادف با مفاهیمی نظیر نظم، ترتیب، درستی، کنترل، عدم هرج و مرج خوب نگه داشته شدن و... و همچنین به معنی تربیت مبتنی بر نظم خاص آمده است و در مسائل اجتماعی، شیوه زندگی مبتنی بر قانون را گویند که برای رعایت آن قوانین، به یک نیروی خارجی نیاز است. در این صوت، مجریان قانون تنها وظیفه تنبیه خاطیان را بر عهده دارند و کسانی که قانون را محترم می شمارند، تنها به وظیفه خود عمل کرده اند، در حالی که وجدان کاری، نیرویی است درونی که هم پاداش می دهد (در صورت رضایت درونی) و هم کیفر (در صورت عذاب وجدان) (۱۷).

### مصادیق وجدان کاری در عمل

وجدان کار یک جنبه معنوی و درونی دارد که شاید بتوان آن را احساس مسئولیت یا عشق به کار نیز معنی نمود که این امر را امکان ارزیابی نیست، اما وجدان کار را در تجلی و عینیت یافتن آن می توان برآورد نمود. لذا با توجه به تعاریفی که از وجدان کار در قسمتهای قبیل ارائه شد، بدیهی است که می توان مواردی را بر شمرد که گرایش عملی تری نسبت به این مفهوم داشته باشد. گرچه نمی توان موارد زیر را تنها مصادیق وجدان کار دانست، اما در زیر به چند نمونه از آنها اشاره خواهد شد [۱۸]:

۱ - بالا بودن کیفیت کار؛ در شرایط مساوی انتظار داریم افراد مقدار کار معینی را با کیفیت مشخصی به

انجام رسانند.

۲- عدم نیاز به سرپرست؛ کارکنانی که برای انجام وظایف خود حضور فیزیکی سرپرستان را لازم نمی دانند و تحت هر شرایطی کار خود را به نحو مطلوب به انجام می رسانند، وجدان کاری بیشتری دارند.

۳ - دقت در استفاده از وسایل و منابع کار و جلوگیری از حیف و میل شدن وسایل کار.

۴- مسئولیت پذیری نسبت به کار، نسبت به ارباب رجوع و....

### علل ضعف وجدان کاری

قبل از اینکه علل ضعف وجدان کاری را در جامعه بر شمردیم لازم است به این سوال پاسخ دهیم که آیا ضعف وجدان کاری به عنوان یک مسئله اجتماعی مطرح است؟ و آیا در جامعه ما وجدان کاری یک حالت بهنجار دارد و یا مسئله شده است؟ در تعریف مسئله اجتماعی به این نکته اشاره می شود که باید واقعیتی بالفعل (شیوه ای از رفتار) در جامعه وجود داشته باشد که از دید عوامل اجتماعی به عنوان انحرافی از هنجارها پذیرفته شود و افراد معتقد باشند که می توان برای اصلاح آن کاری انجام داد. ضعف وجدان کاری نیز در حال حاضر این ویژگی را داراست؛ زیرا از دید عوامل اجتماعی بویژه حاملان ارزشهای رسمی جامعه، به عنوان یک مسئله مطرح شده که قابل حل است [۱۹]. حال که این مسئله روشن شد به عمده علت های ضعف وجدان کاری نگاهی خواهیم انداخت.

در بررسی عوامل ضعف وجدان کاری در جامعه می توان به دو گونه علت و عامل اشاره کرد [۲۰]:

الف- علل فرهنگی و اجتماعی (قبل از ورود فرد به بازار کار)؛

ب- علل سازمانی و مدیریتی (بعد از ورود فرد به سازمان).

در بحث از علل فرهنگی و اجتماعی ضعف وجدان کاری می توان گفت هر فرد قبل از یافتن شغل و آغاز

<sup>۱</sup> . discipline

سازمانی تاثیرات خود را در تقویت یا تضعیف وجدان کاری آغاز خواهند نمود. این عوامل در پیوند با فرهنگ جامعه بوده به درجات مختلفی از آنها تاثیر پذیرفته یا فرهنگ جامعه را متأثر می سازند، که از آن جمله می توان به ضعف در سازمان و سیستمهای کاری، عدم تناسب کار انجام شده با دستمزدها، ضعف مدیران و برخوردهای سلیقه ای و مشکلات علمی و فنی نیروی انسانی اشاره کرد.

#### ب: پیشینه تحقیق

در زمینه وجدان کاری مطالعات زیادی صورت گرفته که اکثر این مطالعات به گوشه ای از علل و عوامل موثر بر وجدان کاری پرداخته اند؛ ولی تا کنون تحقیقی که به صورت همه جانبه علل و عوامل اثر گذار بر این مهم را مورد بررسی قرار دهد انجام نگرفته است. در زیرپاره ای از عمده ترین مطالعات انجام شده در دو قسمت مطالعات داخلی و خارجی که در این زمینه انجام گرفته را با هم مرور خواهیم کرد:

#### الف: تحقیقات داخلی

در این قسمت سعی شده مطالعات انجام گرفته در زمینه وجدان کاری به صورت خلاصه در جدول (۱) ترسیم گردد، که در زیر مشاهده می شود.

جدول (۱) خلاصه تحقیقات صورت گرفته داخلی.

عنوان تحقیق	محقق	سال	عوامل بررسی شده	نتیجه
۱ بررسی راههای عملی تقویت وجدان کار	علی اکبر افجه ای	۱۳۷۴	بررسی عوامل موثر بر وجدان کاری همچون رعایت شایستگی، استراتژی ملی، ارزشیابی دقیق، تقویت باورهای دینی، رعایت نظم شایستگی در انتخابها و انتصابها، رعایت نظم توسط مسئولین و..... که به عنوان عوامل موثر بر وجدان کاری اولویت بندی شده اند [۵]	در این بررسی عاملهای ارزشیابی دقیق از عملکرد مسئولین و کارکنان، تقویت باورهای دینی، وجود یک استراتژی توسعه ملی، تربیت خانوادگی، رعایت اصل شایستگی در انتخابها و انتصابها، رعایت نظم توسط مسئولین، از جمله عواملی بودند
۲ تحلیل جامعه شناختی وجدان کاری در	عباسعلی رحمانی	۱۳۷۵	عواملی همچون میزان پابندی همکاران به هنجارهای نقش، نظارت	نتایج به دست آمده موید این نکته هستند که ارزیابی افراد از نظارت سازمانی، ارزیابی مثبت از تطابق اهداف فردی و سازمانی،

به کار در سازمان، در مهد فرهنگی خاص پرورش یافته و بر اساس ویژگیهای آن تربیت می شود. در این پرورش که به همراه فرایند اجتماعی شدن و فرهنگ پذیری اتفاق می افتد در باره ارزش و اهمیت کار و تلاش به طور مستقیم و غیر مستقیم به فرد آموزشهایی داده شده و جهت گیری های ذهنی و روحی او در این باب شکل می گیرد. فرهنگ حاکم بر خانواده و جامعه، ارزشها و نگرشهای مشخصی را در مورد کار القاء میکند که پس از پیوستن به سازمان کاری، می تواند میل و کشش فرد را به کار بیشتر و یا کمتر کند. در مورد ضعف وجدان کار به طور کلی به نظر میرسد که فرهنگ جامعه به فرد ارزشها و نگرشهای نامطلوبی را القاء میکند که فرد پس از ورود به محیط کار بر آن اساس عمل مینماید. به طور خلاصه می توان گفت که فرهنگ جامعه ما تا حدودی دارای عناصر نامطلوبی گشته که پیدایش این عناصر خود ریشه در مسائل سیاسی، اقتصادی و تاریخی جامعه دارد و وجود آنها نگرش به کار را منفی می سازد و بستری جهت روی آوردن افراد به مسائلی از قبیل بی دقتی در کار را مهیا می سازد.

در مبحث عوامل سازمانی و مدیریتی نیز می توان به اجمال بیان کرد که افراد پس از اینکه وارد بازار کار شده و مشاغلی را عهده دار می شوند، عوامل درون

عنوان تحقیق	محقق	سال	عوامل بررسی شده	نتیجه
سازمانهای دولتی			سازمانی، ارزیابی فرد از میزان تطابق اهداف فردی و سازمانی، پایبندی مدیران به هنجارهای نقش، ابهام نقش، رضایت شغلی، تعدد نقش و نظارت سازمانی	ارزیابی مثبت از پایبندی همکاران و مدیران به هنجارهای نقش عواملی هستند که باعث بالا رفتن وجدان کاری افراد میشوند اما عواملی همچون حقوق و مزایا، رضایت شغلی بالاتر، تعدد نقش و تعارض نقش عواملی هستند که نمیتوانند باعث بالا یا پایین آمدن وجدان کاری گردند [۲۱]
۳ سبکهای مختلف مدیریت و نقش آنها در وجدان کاری و انضباط اجتماعی	محمد حسین ایراندوست	۱۳۷۵	بررسی سبکهای مدیریت، همچنین بررسی عوامل اقتصادی، اعتقادی، خانوادگی و نقش رسانه جمعی	در این تحقیق از بین عوامل سنجیده شده بیشترین اهمیت به اعتقادات دینی، مذهبی و مدیریت داده شده است. همچنین شیوه مدیریت بر اساس روابط انسانی از سبکهای تاثیر گذار مدیریت بروجدان کاری مورد تایید قرار گرفته و از بین سبکهای مختلف، شیوه هدف‌گرایی در مدیریت با وجدان کاری رابطه معکوس دارد و شیوه عضوگرایی نیز با بالا رفتن وجدان کاری رابطه مثبت دارد [۲۲]
۴ بررسی رابطه بین برخی ویژگی‌های شخصیتی و وجدان کاری مدیران - مدارس ابتدایی شهر اصفهان -	اعظم رفیعی	۱۳۷۵	بررسی عواملی همچون ویژگیهای شخصیتی همچون اعتماد به نفس، انگیزه کار و انگیزه پیشرفت	نتیجه نشان داد چنانچه مدیری انگیزه به کار بالایی داشته باشد و انگیزه پیشرفت در فرد بالا باشد از وجدان کار بالایی نیز برخوردار است [۲۳]
۵ ملاکهای ارزیابی میزان وجدان کاری و روشهای احیای آن	احمد علی خائف	۱۳۷۵	بررسی ملاکهای رفتاری جهت تعیین میزان وجدان کاری	نتایج به دست آمده حاکی از آن است که روانشناسان تربیتی دو عامل اعتقادات مذهبی و نوع نگرش فرد به سازمان را به عنوان دو عامل اصلی در بوجود آوردن وجدان کاری میدانند و در مرحله بعدی عواملی همچون عرق مذهبی، ادراکات و سبکهای مدیریت از عوامل اصلی در بوجود آوردن وجدان کاری میدانند. همچنین اجرای عادلانه و منطقی ارزیابی عملکرد و احساس مالکیت به کار جزو اولویت دوم از نظر مدیران برآورده شده است [۲۴]

عنوان تحقیق	محقق	سال	عوامل بررسی شده	نتیجه	
۶	بررسی رابطه بین از خود بیگانگی و انضباط اجتماعی در نسل نو	علی سادئی	۱۳۷۵	باورها و ارزشهای فرهنگی	نتیجه به دست آمده موید این امر است که بین از خود بیگانگی و انضباط اجتماعی رابطه معکوس برقرار میباشد [۲۵]
۷	نقش خانواده در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی در نسل آینده	عزت الله سام آرام	۱۳۷۵	نقش های خانواده در ایجاد وجدان کاری	در تحقیق حاضر این نکته مد نظر قرار گرفته است که خانواده در تکوین و انتقال ارزش وجدان کاری به فرزندان نقش اساسی را دارا میباشد و انتقال این ارزش باعث بالا رفتن وجدان کاری در آینده کاری فرد میشود [۲۶]
۸	نقش رسانه های جمعی در وجدان کاری و انضباط اجتماعی	اصغر مهاجری	۱۳۷۵	بررسی نقش رسانه های جمعی	در این تحقیق نتیجه حاصل شده موید این نکته است که نقش رسانه های جمعی در تبلیغ، ترویج و فرهنگ پذیری وجدان کاری و انضباط اجتماعی بسیار موثر و باعث بالا رفتن وجدان کاری خواهد شد [۲۷]
۹	بررسی نظری کارکنان سازمانهای دولتی در خصوص عوامل موثر بر وجدان کاری در سازمان	علی محمدیان نژاد	۱۳۷۶	در این تحقیق به بررسی سبکهای مدیریتی، نظامهای پرداخت حقوق، ارزشیابی عملکرد، رفتار مدیران، انتصابات و انتخاب مدیران پرداخته شده است	نتیجه حاکی از این امر است که استقرار مدیریت مشارکتی در سازمان و استقرار نظام حقوق بر اساس عملکرد و همچنین ارزشیابی واقعی عملکرد و رعایت شرایط احراز در انتخاب مدیران و رفتار و عمل متعهدانه آنها بر حاکمیت و ارتقاء وجدان کاری در سازمان اثر دارد [۲۸]
۱۰	بررسی و سنجش نگرش وجدان کارکنان در دستگاههای دولتی شهرستان میاندوآب	زلفعلی بابایی قوشچی	۱۳۷۶	بررسی عاملهای نگرش و تحصیلات بر وجدان کاری	نتیجه بدست آمده حاکی از این امر است که بین نگرش و میزان وجدان کار با میزان تحصیلات رابطه مستقیم وجود دارد [۲۹]
۱۱	تجزیه و تحلیل عوامل موثر بر وجدان کاری و انضباط اجتماعی	علی اکبر افجه ای	۱۳۷۶	بررسی عوامل کیفی و کمی تاثیر گذار بر وجدان کاری	نتیجه به دست آمده از این تحقیق بر روی کارکنان موید این نکته است که عوامل کیفی (روانی) همچون تقویت باور دینی، رعایت اصل شایستگی در انتصابات، ثبات مدیریت، تربیت خانوادگی، رعایت نظم توسط مسئولین، وجود استراتژی توسعه ملی، ارزشیابی صحیح، هماهنگی بین قوای سه گانه از استقبال و اقبال بیشتری جهت

نتیجه	عوامل بررسی شده	سال	محقق	عنوان تحقیق	
ارتقاء وجدان کاری و انضباط اجتماعی برخوردار هستند تا عاملهای کمی همچون تامین اقتصادی، درخواست اجرای مقررات، تقویت نقش، تاثیر بیسوادى و وجود یک سیستم نظارتی. و سه عامل تقویت باور دینی، تربیت خانوادگی و رعایت اصل شایستگی در انتصابها از نظر کارکنان جزو اولویتهای مهم است [۳۰]					
مهمترین یافته های این تحقیق گویای این است که برای گسترش وجدان کاری در جامعه سهم عوامل غیر مادی همچون عملکرد مدیران، روابط همکاران، تنبیه و تشویق اداری، روحیه مذهبی، مسائل آموزشی، ارزشیابی، سابقه کاری نسبت به عوامل مادی همچون افزایش حقوق، ایجاد امکانات رفاهی، تسهیلات بانکی، تناسب بین شغل و حقوق بیشتر است و در کل نتیجه حاصل شده موید این نکته است که عوامل انگیزشی می تواند بر وجدان کاری تاثیر گذار باشد و همچنین اعتقادات مذهبی و عملکرد مدیران از بالاترین تاثیرات برخوردار بوده است [۳۱]	بررسی عوامل انگیزشی در دو قالب مادی و غیر مادی	۱۳۷۶	محمدرضا پوررحیم	نقش انگیزش در وجدان کاری	۱۲
در این تحقیق عوامل فردی که به دو مولفه متغیر های شخصی و متغیرهای محیطی تقسیم می شد، مورد تایید قرار گرفته است همچنین از عوامل انگیزشی به عنوان یک عامل ثانویه که می تواند بر سایر عوامل و شاخصها تاثیر بگذارد یاد شده است. به طور خلاصه در این تحقیق ۴ عامل مورد بررسی (عامل فردی، مدیریتی، انگیزشی و سازمانی) از عوامل تاثیرگذار بر وجدان کاری مورد تایید قرار گرفته است [۳۲]	در این تحقیق عوامل موثر در قالب عوامل فردی، انگیزشی؛ سازمانی و عوامل مدیریتی سنجیده شده است	۱۳۷۶	ذبیح الله صدفی	پیمایشی در سنجش میزان وجدان کاری و عوامل موثر بر آن	۱۳
در این تحقیق نتیجه حاصل شده موید این قضیه است که اجزاء سازمان شامل اهداف، افراد، قوانین و مقررات، رویه ها و روشها و منابع و امکانات با ۴۲٪ و عناصر اصلی	بررسی ابعاد زمینه ای همچون رسمیت، پیچیدگی و تمرکز، عناصر اصلی سازمان همچون اختیار و مسئولیت، عدم	۱۳۷۶	محمد میرمحمدی	موانع سازمانی و ساختاری حاکمیت وجدان کاری وانضباط اجتماعی	۱۴



عنوان تحقیق	محقق	سال	عوامل بررسی شده	نتیجه
			وجود سیستمهای کنترلی، سلسله مراتب صف و ستاد، و اجزای سازمان همچون هدف افراد، سیستم تشویق و آموزش	ساختار همچون مسئولیت و اختیار، روابط صف و ستاد، ناهماهنگی بین واحدهای مختلف، سلسله مراتب سازمانی با ۳۳. و ابعاد زمینه‌ای شامل پیچیدگی و تمرکز و رسمیت به ترتیب و بر اساس اولویت و درصد، مهمترین عوامل سازمانی موثر بر حاکمیت وجدان کاری برآورد شده است [۳۳]
۱۵	پیمان سلاجقه	۱۳۷۷	این عوامل در قالب سه متغیر رضایت شغلی، عوامل نگهدارنده و عوامل محیطی بررسی شده است	نتایج حاکی از این امر است که سه عامل مذکور با تعهد شغلی رابطه مثبت دارند [۳۴]
۱۶	علی سام آرام	۱۳۷۷	عوامل فرهنگی	نتیجه این تحقیق موید این نکته است که عوامل فرهنگی نقش زیادی در توسعه اقتصادی دارد و وجدان نیز باعث افزایش کمی و کیفی تولید و ارتقاء بهره‌وری و توسعه پایدار میگردد [۳۵]
۱۷	فرهاد شفیع پور مطلق	۱۳۷۷	بررسی عوامل درون سازمانی همچون جو سازمانی، روابط کاری، عاملهای انگیزشی، سیستم ارزیابی، عاملهای فرهنگی و رهبری	عوامل جو سازمانی مناسب و روابط انسانی صحیح، عوامل انگیزشی، سیستم ارزشیابی صحیح، عوامل فرهنگی و رهبری و آموزش از جمله عواملی بودند که در گسترش و ارتقاء وجدان کاری نقش داشته و موثر بودند [۳۶]
۱۸	فخرالدین احمد دونچالی	۱۳۷۸	بررسی عوامل اقتصادی و عاطفی	در این تحقیق مشخص شد که دو عامل اقتصادی و عاطفی میتواند از عوامل تاثیر گذار و بالا برنده وجدان کاری باشد [۳۷]
۱۹	ذکریا ادیانی	۱۳۷۹	بررسی عوامل سازمانی همچون سیستم پاداش‌دهی، رضایت شغلی، مشارکت در	طبق یافته‌ها در این تحقیق عدم رضایت از پاداشها، عدم رضایت از سرپرستان، عدم رضایت شغلی، پایین بودن میزان مشارکت

عنوان تحقیق	محقق	سال	عوامل بررسی شده	نتیجه
بین مدیران غیر بومی استان ایلام			تصمیم‌گیری و بیگانگی از کار	در تصمیم‌گیری و بالا بودن میزان بیگانگی از کاربر تضعیف وجدان کاری تاثیرگذار میباشد [۳۸]
۲۰ بررسی عوامل مؤثر بر تقویت وجدان کاری	پیمان مسعودزاده	۱۳۷۹	تعیین میزان اثر عوامل مؤثر بر تقویت وجدان کاری و تعیین میزان اثر عوامل زیر مجموعه آنها و نیز شیوه‌های مدیریتی	در این تحقیق مشخص شد که برخورد منصفانه با افرادو تاثیر محیط تربیتی و اجتماعی بیشترین تاثیر را بر تقویت وجدان کاری دارد و اعطای تسهیلات، تشویق پرسنل بر اساس عملکرد و تربیت خانوادگی بیشتر از سایر عوامل زمینه ساز تحقق وجدان کاری میباشد و بر خلاف تصور عموماً افزایش حقوق و مزایا و تامین نیاز معیشتی جزو عوامل مهم و اثر گذار نمی باشد. ضمناً مدیریت مشارکتی مهمترین شیوه مدیریت در جهت ارتقاء وجدان کاری مورد تایید قرار گرفت [۳۹]
۲۱ رابطه بین فرهنگ هافستد و تعهد سازمانی کارکنان آموزش فنی و حرفه‌ای استان تهران	جمشید اسعدی	۱۳۸۰	مطالعه ابعاد مختلف سازمانی خصوصاً در قالب مدل هافستد	نتیجه بدست آمده حاکی از این امر است که میان عوامل جمع‌گرایی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و همچنین میان فاصله قدرت زیاد و تعهد سازمانی هیچ گونه رابطه‌ای مشاهده نگردیده است و میان عامل عدم اطمینان پایین و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنادار است و بین عامل مرد سالاری و تعهد سازمانی رابطه وجود ندارد [۴۰]
۲۲ بررسی رابطه تعهد سازمانی با فشارهای روانی ناشی از شغل در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی استان اصفهان	مجید شیرازی	۱۳۸۱	خصوصیات شغل همچون خطرات محیطی، ابهام نقش، تضاد شغل و عوامل دموگرافی مورد بررسی قرار گرفته است	نتیجه حاکی از این امر است که بین خطرات محیطی، ابهام نقش، تضاد شغل با تعهد سازمانی رابطه معکوس وجود دارد و همچنین بین تعهد سازمانی اعضا هیئت علمی و کارکنان با توجه به مدرکشان تفاوت وجود دارد. البته تاثیر عامل سابقه خدمت چندان مشهود نیست و بی تاثیر است [۴۱]
۲۳ بررسی نقش روابط عمومی در افزایش وجدان	محمدتقی تاج‌آبادی	۱۳۸۱	ایجاد رابطه بین روابط عمومی و فعالیتهای سازمان، بررسی و شناسایی	نتیجه این تحقیق حاکی از این امر است که عواملی چون آموزش کارکنان، ایجاد انگیزش، متقاعدسازی و تغییر نگرش و

عنوان تحقیق	محقق	سال	عوامل بررسی شده	نتیجه
کاری و انضباط اجتماعی در جامعه کارمندی سازمان صنایع هوایی نیروهای مسلح			راهکارهایی که روابط عمومی از طریق آن میتواند وجدان کاری را افزایش داده و عواملی چون آموزش کارکنان، تغییر نگرش و انگیزش مورد بررسی قرار گرفته است	رفتار کارکنان میتواند بر وجدان کاری تاثیر داشته باشد و باعث بالا رفتن آن گردد [۴۲]
۲۴ بررسی رابطه انگیزه پیشرفت و وجدان کاری کارکنان صنعت برق کرمان	مهدی فرهنگپور	۱۳۸۲	انگیزه پیشرفت بر اساس مولفه های مسئولیت پذیری، رقابت جویی، سخت کوشی و هدفمندی سنجیده شده است	بین انگیزه پیشرفت و وجدان کاری رابطه معناداری وجود دارد و همچنین بین چهار مولفه مسئولیت پذیری، رقابت جویی، سخت کوشی و هدفمندی با وجدان کاری رابطه معنادار وجود دارد [۴۳]
۲۵ رابطه تعهد سازمانی با تمایل به ماندن در شغل کارکنان حرفه ای در سازمان سرمایه گذاری و کمکهای فنی و اقتصادی ایران	پروانه صافی	۱۳۸۲	سابقه خدمت	در این تحقیق مشخص شد که هر چه سنوات خدمت بالاتر برود تعهد عاطفی فرد برای ماندن در سازمان بیشتر میشود [۴۴]
۲۶ تعیین عوامل موثر در تقویت وجدان کاری از نظر مدیران و کارکنان صنایع تابع وزارت دفاع	مجتبی فاتحی	۱۳۸۳	عوامل مدیریتی، مادی، سازمانی، مذهبی و اجتماعی در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است	نتایج این تحقیق نشان می دهد که کارکنان و مدیران صنایع وزارت دفاع عاملهای مذکور را در تقویت وجدان کاری موثر دانسته و اولویت آنها نیز به ترتیب به قرار زیر است: عاملهای مذهبی، مدیریتی، سازمانی، فرهنگی و اجتماعی [۴۵]
۲۷ آیا رابطه معنا داری بین سبکهای رهبری مدیران مدارس و تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان وجود دارد؟	شهین همراهی	۱۳۸۳	بررسی سبکهای رهبری	در این تحقیق سبکهای رهبری مشارکتی، حمایتی و آمرانه مورد بررسی قرار گرفت که در انتها پس از تجزیه و تحلیل، سبک مشارکتی و حمایتی بر تعهد سازمانی و بالا رفتن آن تاثیر گذار بوده است [۴۶]
۲۸ بررسی رابطه بین سبکهای رهبری مدیران با رضایت	عبدالهادی پشم فروش	۱۳۸۳	بررسی سبکهای رهبری	نتایج تحقیق نشان داده که بین سبکهای رهبری حمایتی با رضایت شغلی رابطه مثبت و بین سبک رهبری حمایتی و تعهد

عنوان تحقیق	محقق	سال	عوامل بررسی شده	نتیجه
شغلی و تعهد سازمانی پرسنل کارخانه شیر پاستوریزه پگاه گیلان				سازمانی نیز رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد و رابطه بین مدیریت مشارکتی و تعهد سازمانی رابطه مثبت غیر معنادار است و رابطه بین سبک مدیریت آمرانه و تعهد سازمانی مورد تایید قرار نگرفت [۴۷]
۲۹ بررسی رابطه جو سازمانی مدارس با تعهد مدیران دبیرستان های پسرانه شهرستان ابهر	محمد فتحی	۱۳۸۳	بررسی ابعاد سه گانه تعهد (تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری) و جو سازمانی	نتایج نشان داد که بین جو سازمانی مدارس با تعهد سازمانی دبیران رابطه معنی دار وجود دارد. همچنین بین میزان تعهد مدیران با جو سازمانی باز و بسته نیز تفاوت معنادار وجود دارد [۴۸]
۳۰ بررسی رابطه بین شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان	مائشاءالله رحیم پور عطاآبادی	۱۳۸۳	شفافیت نقش و عوامل دموگرافی	نتیجه نشان داد که بین میزان شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان ستادی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین در بین عوامل دموگرافی تنها بین مدرک تحصیلی با تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد [۴۹]
۳۱ بررسی مهمترین عوامل درون سازمانی و وجدان کاری کارکنان شرکت سهامی بیمه دانا در استان تهران	مهدی عظیمی	۱۳۸۴	عوامل درون سازمانی، ماهیت کاری سازمان، عوامل انگیزشی، ارزیابی، احساس ناهمبستگی در محیط کاری مورد بررسی قرار گرفته است	در این تحقیق نتیجه نشان داده که بین ماهیت کاری سازمان، عوامل انگیزشی و ارزیابی کارکنان از وجدان کاری مدیران با کارایی همبستگی وجود دارد اما بین احساس ناهمبستگی در محیط کار و وجدان کاری رابطه‌ای مشاهده نشده است [۵۰]
۳۲ بررسی جامعه شناختی میزان وجدان کاری و احساس مسئولیت اجتماعی در بین کارآموزان اداره حرفه ای کرج	رضا نیری گیلانی	۱۳۸۴	بررسی نقش آموزش بر وجدان کاری	نتایج به دست آمده مویید این امر است که دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای موجب ایجاد و تقویت ارزشهای اخلاقی و تعهد کاری، خودکنترلی و مسئولیت پذیری کارآموزان شده و از این طریق وجدان کاری و احساس مسئولیت اجتماعی آنان تقویت می شود [۵۱]
۳۳ انضباط و وجدان کاری در جامعه	محمد دادگران	۱۳۸۴	بررسی شیوه‌های مدیریت، آموزش، عوامل محیطی،	در این تحقیق عوامل سازمانی همچون شیوه های نظارت در محیط کاری، تخصص

عنوان تحقیق	محقق	سال	عوامل بررسی شده	نتیجه
کاری ایران			روابط کاری، تفاوت‌های فردی و عوامل انگیزشی	مدیر در حرفه خود، میزان توجه مدیر به مسائل و مشکلات کاری کارگران، بهره‌گیری از نظرات و پیشنهادات کارگران در تصمیم‌گیری، تناسب نوع کار با توانایی فرد، رضایت کارگران از مدیریت، سابقه کار، تاثیر میزان اجرای مقررات قانون کار و رعایت بهداشت محیط از جمله عواملی بودند که بر وجدان کاری تاثیر گذار بوده‌اند [۱۳]
بررسی پاره ای از عوامل موثر بر وجدان کاری و انضباط اجتماعی کارکنان منطقه ۱۴ آموزش و پرورش تهران	هدیه هدایی	۱۳۸۴	در این تحقیق عواملی همچون تمامین اقتصادی، امنیت شغلی، تقویت عزت نفس، تحصیلات، تربیت خانوادگی، رضایت شغلی، رعایت اصل شایستگی در انتصابات، درخواست اجرای قانون از طرف مسئولین، آگاهی و اطلاع درست از قوانین، ایمان به کار و سیستم نظارتی، ارزشیابی صحیح، مشارکت در تدوین مقررات و انگیزش مورد بررسی قرار گرفت	نتیجه حاصل شده نشان داد که عوامل یاد شده بر وجدان کاری تاثیر دارد اما از بین عوامل بر شمرده شده تنها عامل جنسیت بر میزان وجدان کاری بی تاثیر است [۵۲]
بررسی سبک رهبری تحول گرا و تبادل گرا با تعهد سازمانی کارکنان شهرک صنعتی زنجان	ابراهیم خدایاری	۱۳۸۵	سبک‌های رهبری	نتیجه این مطالعه نشان داد رهبرانی که از سبک تحول گرا استفاده میکنند در افزایش تعهد کارکنان به سازمان موفق‌تر هستند [۵۳]
بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستانهای دانشگاهی شهر سنج	هوشنگ صیفی	۱۳۸۵	بررسی عامل کیفیت زندگی کاری بر تعهد	نتیجه این تحقیق نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد رابطه معنادار وجود دارد [۵۴]

عنوان تحقیق	محقق	سال	عوامل بررسی شده	نتیجه
بررسی عوامل بیگانگی از کار در کارمندان شرکت ملی صنایع پتروشیمی تهران	احمد سیدجلیلی	۱۳۸۵	بررسی عوامل درون سازمانی همچون سیستم پاداش دهی، تضاد بین شغل و شاغل، نظارت و ایمنی کار	در این تحقیق دو متغیر پاداش دهی و تضاد شغل بیشترین سطح معناداری و نظارت و ایمنی کمترین سطح معنی داری را با عامل بیگانگی از کار دارا بودند [۵۵]
وجدان کار و عوامل موثر بر آن در بین کارکنان کارخانه جنرال استیل	رضا میرطاهری	۱۳۸۶	در این تحقیق مولفه هایی چون احساسات فردی، پایبندی همکاران به هنجارهای شغل در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است	تحقیق نشان داد که بین احساس نابرابری، پایبندی مدیران به هنجارهای شغلی و وجدان کاری رابطه مثبت وجود دارد [۵۶]

### ب: تحقیقات خارجی

جوزبرگ و سوندین<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در تحقیقی که صورت داده اند به چالشها و فشارهای روانی که در کار بر فرد وارد می شود و منجر به تاثیر بر وجدان کاری آنان می گردد پرداخته اند. در این تحقیق محقق به عوامل متعددی که منجر به فشار روانی در افراد شاغل می شود و در نتیجه بر وجدان کاری فرد در محیط کار تاثیر خواهد گذاشت پرداخته و نتیجه ای که از تحقیق حاصل شده نیز مؤید این نکته است که عوامل موقعیتی و مشکلات شخصی به عنوان دو عامل مهم تاثیر گذار می تواند وجدان کاری فرد در سازمان را دستخوش تغییرات سازد [۵۷].

در تحقیقی که سورلیو و همکارانش<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) به انجام رسانیده اند، بر این نکته تاکید شده که نوع کار عامل مهمی در تاثیر گذاری بر وجدان کاری فرد می باشد. نتیجه این تحقیق نشان داده، مشکلاتی که می تواند برای وجدان کاری فرد دهد با توجه به نوع کاری که فرد مسئول انجام آن است می تواند متفاوت باشد [۵۸].

بحث از فشارهای روانی و پرداختن به مقوله فشارهای روانی و اثرات منفی که می تواند بر وجدان

کاری داشته باشد، توسط محققین دیگر نیز مورد توجه و تایید قرار گرفته است، از آن جمله می توان به تحقیقاتی که توسط گلاس برگ و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) [۵۹] و لوتزن و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) [۶۰] صورت گرفته اشاره داشت.

در یک تقسیم بندی می توان می توان عوامل موثر بر وجدان کاری را به دو قسم عوامل بیرونی و عوامل درونی تقسیم بندی کرد. گرچه برخی از محققین عوامل درونی را عامل مهمتر برای تاثیر گذاشتن بر وجدان کاری معرفی نموده اند لیکن، سورلیو و همکارانش<sup>۵</sup> (۲۰۰۴) در پژوهشی که صورت داده اند، به این نتیجه رسیده اند که عوامل بیرونی می تواند عامل مهمتری در اثر گذاردن بر وجدان کاری افراد باشد [۶۱].

البته باید یادآور شد که در بحث از عوامل بیرونی، به عوامل و ساختارهای محیط کاری، در پژوهشهای متعدد صورت گرفته توسط محققین توجه بیشتری مبذول گردیده است. به عنوان مثال گیلگرن و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۰۳) [۶۲]، تورن گوئست<sup>۷</sup> (۲۰۰۴) [۶۳] و وردر<sup>۸</sup> (۲۰۰۵) [۶۴] به عوامل و ساختارهای محیطی به

<sup>3</sup> - Glasberg and etal

<sup>4</sup> - Lu tze n and etal

<sup>5</sup> - Srlie and etal

<sup>6</sup> - Kihlgren and etal

<sup>7</sup> - Tornquist

<sup>8</sup> - Wreder

<sup>1</sup> - Juthberg and Sundin

<sup>2</sup> - Srlio and etal

دل<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) انجام شده، به تاثیر وجدان بر انجام فعالیتهای شغلی پرداخته شده است. در این پژوهش، وجدان از سه منظر، وجدان به عنوان یک محرک کاری، وجدان به عنوان یک بازدارنده و وجدان به عنوان منبعی از انگیزش در کار، مورد بررسی قرار گرفته و نتایج حاصل از این تحقیق نشان داده است که افراد وجدان را به عنوان یک عامل مهم که می تواند منتج به هر سه مورد برشمرده شده در بالا گردد، قبول دارند [۶۸].

در تحقیقی که توسط دالگوویست و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۰۷)، انجام گرفته، از وجدان با عنوان یک مرجع در کنترل رفتار، یک هشدار دهنده و یک منبع مفید و بارزش (دارایی) و یک عامل مهم در مسئولیت پذیری افراد یاد شده است [۶۹].

رقاب<sup>۶</sup> (۲۰۰۸) در تحقیقی که صورت داده به موضوع دین و چشم انداز اسلامی و نقشی که می تواند در دستیابی به اخلاق و وجدان کاری داشته باشد، پرداخته است. در این تحقیق یافته ها نشانگر این امر هستند که تاکید بر مفاهیم دینی و وجود آمیزه های دینی که در قرآن کریم و دیگر مشترکات دینی ذکر شده، می تواند مایه دستیابی به اخلاق صحیح کاری باشد. مسئله دیگری که علاوه بر مفاهیم و آمیزه های دینی در این تحقیق بدان توجه شده، مسئله استقلال در کار است. به طور خلاصه می توان اذعان کرد، نتیجه این تحقیق نشان دهنده این امر است که توجه به آمیزه های دینی و استقلال فردی در کار می تواند عوامل مهمی در اخلاق کاری افراد باشد [۷۰].

البته توجه به آمیزه های دینی و تاکید بر نقش آمیزه های دینی در دستیابی به وجدان و اخلاق کاری در تحقیقات بیشماری مورد توجه و تایید قرار گرفته است. برای مثال در تحقیقی دیگر که توسط بگون<sup>۷</sup> (۱۹۹۷) صورت گرفته نیز، با تصریح این امر که در مفاهیم اسلامی، روابط دقیقی از اخلاقیات بیان شده، به این

عنوان عاملی اثر گذار بر وجدان کاری افراد توجه کرده اند. نتایج تحقیقات ذکر شده نیز مؤید این نکته است که حتی افرادی که از لحاظ شغلی نیز شغل های یکسانی دارند، اما در دو محیط متفاوت از لحاظ ساختار به فعالیت مشغول هستند، از لحاظ میزان برخورداری وجدان کاری، عملکردهای متفاوتی را نشان می دهند.

جادبرگ و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) در تحقیقی که پیرامون مسائل وجدان کاری صورت داده اند به مسئله وجدان کاری از منظر مسائل رفتاری توجه کرده اند؛ در این تحقیق نشان داده شده، زمانی که در سازمان با رفتارهای زننده و توهین آمیز با افراد برخورد و یا از افراد در سازمان به هر نحوی سوء استفاده شود و یا به طور کلی به مسائلی که در حوزه حریم شخصی فرد قرار می گیرد دست اندازی گردد، وجدان کاری فرد در سازمان نیز جنبه مطلوب نخواهد داشت [۶۲].

در تحقیقی که جانسون<sup>۲</sup> (۱۹۹۵) صورت داده به این نتیجه دست یافته که افراد در شرایط سخت کاری به وجدان به عنوان یک راهنما و پیش برنده (محرک) کاری نگاه می کنند [۶۶].

روبرت<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) در تحقیقی که انجام داده تصریح می دارد که کارکنان، امروزه با مسائلی از جمله تشخیص درست از نادرست مواجه هستند، و این امر اثر زیادی از لحاظ روحی و فکری بر کارکنان خواهد گذاشت؛ در ادامه تصریح می دارد که تنظیم یک استاندارد در جامعه کاری امروز برای تشخیص و تعیین موارد صحیح و ناصحیح کاری بسیار مشکل و حتی در برخی موارد با تردید مواجه می شود؛ محقق تنها راه حل دستیابی به یک استاندارد درونی و یا کنترل کننده درونی را اخلاق کار یا وجدان کاری می داند. در تحقیق انجام گرفته همچنین بر دو فاکتور تعهد و وجود سیستم های نظارتی به عنوان دو فاکتور اثر گذار بر وجدان کاری افراد اذعان شده است [۶۷].

در تحقیقی دیگر که توسط جن سن و لی

4 - Jensen and Lidell

5 - dahlqvist and et al

6 - Ragab

7 . Beekun

1 - Juthberg and etal

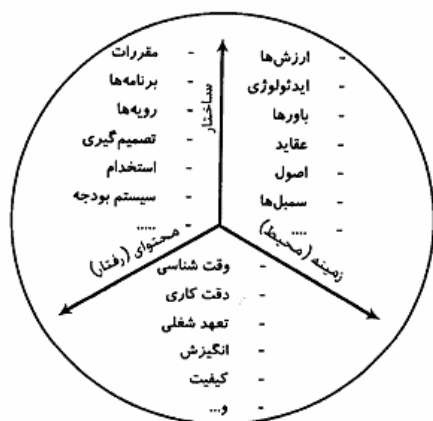
2 - Junson

3 - Robert

سازمان را می سازد [۷۲]. کلاً ابعاد ساختاری بیانگر ویژگی های درونی یک سازمان هستند و مبنایی را به دست می دهند که می توان بوسیله آنها سازمان را اندازه گیری و با یکدیگر مقایسه کرد [۷۳]. بنابر این تمام منابع مالی، مادی و اطلاعاتی وقتی با ترکیب خاصی در بدنه کلی سازمان جاری شود جزو شاخه ساختاری سازمان محسوب می شوند و در واقع عوامل غیر زنده سازمان می باشند.

منظور از شاخه محتوا یا رفتار سازمان، انسان و روابط انسانی در سازمان می باشد که با نرمهای رفتاری، ارتباطات (غیر رسمی) و الگوهای خاصی بهم پیوسته و محتوی اصلی سازمان را تشکیل می دهند که در واقع عوامل زنده سازمان محسوب می شوند. منظور از شاخه زمینه نیز، تمام شرایط و عوامل محیطی و برون سازمانی می باشد که بر سازمان محیط بوده و سیستمهای اصلی یا ابرسیستمهای سازمان را تشکیل می دهند؛ از قبیل مشتریان، ارباب رجوع، بازار، دولت، ذینفعان و سایر سیستمهای محیطی سازمان.

علت نامگذاری این مدل به مدل سه شاخگی آن است که ارتباط بین عوامل ساختاری - رفتاری و زمینه ای به نحوی است که هیچ پدیده یا رویداد سازمانی نمیتواند خارج از عامل این سه شاخه صورت گیرد [۷۲].



شکل (۱): ابعاد مدل سه شاخگی [۶۹]

### ب: تحلیل سلسله مراتبی (AHP)

این روش اولین بار توسط توماس ال. ساعتی دانشمند عراقی الاصل در دهه ۱۹۷۰ ارائه گردید، این روش بر اساس تحلیل مغز انسان برای مسایل پیچیده و

نکته نیز اشاره دارد که در قرآن از آرایه هایی استفاده شده است که معانی اخلاق کار را به خوبی روشن می سازد. به هر حال این تحقیق به این جمع بندی رسیده است که اخلاق کار بر گرفته از آمیزه های دینی و اسلامی، یک راهنما به سمت کار - کار صحیح - را برای افراد ترسیم می سازد ودلالت بر این معنی دارد که کار به عنوان تقوا برای فرد و جامعه ضروری است [۷۱].

همان گونه که مشاهده می شود متغیرهای زیادی توسط محققین تبیین شده که می تواند بر وجدان کاری افراد در سازمان تأثیر گذار باشد. متغیرهایی هم چون وجود سیستم های نظارتی، سبکهای مدیریتی، آموزش کارکنان، باورها و ارزشهای دینی، عوامل و ساختار محیط کاری و عوامل متعدد دیگر. در این تحقیق سعی شده مهمترین عوامل اثر گذار بر بالابردن وجدان کاری، از بین عواملی که محققین بدانها پرداخته اند، در قالب مدل سه شاخگی استخراج گردیده و در قالب درخت سلسله مراتبی ترسیم گردد.

### سوال تحقیق

سوال اساسی در این تحقیق بدین گونه مطرح می گردد که مهمترین عوامل مؤثر بر ارتقاء وجدان کاری کدام است؟

### تبیین مدل مفهومی تحقیق

#### الف: مدل سه شاخگی ساختار - رفتار - زمینه<sup>۱</sup>

همه مفاهیم، رویدادها و پدیده های سازمانی را می توان در قالب نظری سه شاخگی ساختار، رفتار و زمینه مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داد. این مدل در طبقه بندی مدل ها از نوع مدل های منطقی می باشد که در این مدل منظور از شاخه ساختار سازمان، همه عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیر انسانی سازمان می باشد که با نظم و قاعده و ترتیب خاصی بهم پیوسته و چهارچوب، قالب، پوسته، بدنه و یا هیکل فیزیکی

<sup>۱</sup> . The Three Dimensional Model Co-Structure – Content – Context



موثر بر وجدان کاری از دیدگاه مدل سه شاخگی، ب- ترسیم درخت سلسله مراتبی و قسمت ج که عملیات ریاضی برای رسیدن به تصمیم بهینه است را مرور می نمایم.

### الف: شناسایی و دسته بندی عوامل موثر بر وجدان کاری از دیدگاه مدل سه شاخگی

در این قسمت سعی شده است تا با استفاده از پیمایش دلفی، فهرستی جامع از عواملی که تا کنون به عنوان مهمترین عوامل تاثیر گذار بر وجدان کاری مورد تحقیق و بررسی قرار گرفته اند در یکی از سه شاخه ساختار، زمینه و محتوا دسته بندی گردد.

#### شاخه ساختار

تاثیر عوامل مدیریتی (افجه‌ای، فاتحی، خائف، عباس‌زاده). درخواست اجرای مقررات (افجه‌ای، میرمحمدی، ایراندوست، بختیاری، هدائی). وجود یک سیستم نظارتی (افجه‌ای، میرمحمدی، هدائی، حبیبی، خائف، دادگران). حقوق و پاداش و تسهیلات بانکی (پوررحیم، رحمانی، مسعود زاده، خائف، سیدجلیلی، دادگران). جابه‌جایی شغلی (پوررحیم). ارزیابی افراد از نظارت سازمانی (رحمانی). رسمیت بالا در سازمان (میرمحمدی). وجود سلسله مراتب طولانی سازمانی (میرمحمدی). قرارگیری بیش از حد و بدون کنترل منابع در اختیار پرسنل (میرمحمدی). سبکهای مدیریت (ایراندوست، مسعودزاده، محمدیان‌نژاد، پشم‌فروش، همراهی، خائف، عظیمی، دادگران، خدایاری). تمرکز در تصمیم‌گیری (میرمحمدی، هدائی، ادیانی). استقرار نظام پرداخت حقوق بر اساس عملکرد (محمدیان‌نژاد). جو سازمانی (فتحی، شفیع‌پور). نوع و ماهیت سازمان (خائف). عدم وجود سیستمهای کنترلی (میرمحمدی). باورهای و ارزشهای دینی (افجه‌ای، ایراندوست، بختیاری، فاتحی، میرسپاسی، خائف، پوررحیم). تحصیلات (پوررحیم، هدائی، بابائی قوشچی، افجه‌ای، رحیم‌پور، خائف، دادگران، ایراندوست، ماشاءالله رحیم‌پور). سابقه کاری (شیرازی، صادقی، دادگران، پوررحیم). ارزیابی

فازی پیشنهاد گردیده [۷۴] و یک تکنیک شبیه سازی شده از ذهن انسان است [۷۵]. این مدل پس از اینکه توسط ساعتی در دانشگاه پیتس بورگ ۱ معرفی شد، تا کنون کاربردهای بی شماری یافته است [۷۶]. تصمیم‌گیری در مورد مسائل MADM و با استفاده از فن AHP با تشکیل درخت سلسله مراتب تصمیم آغاز می شود. بر اساس این تکنیک، موضوع تصمیم‌گیری دارای درختی است که سطح یک آن هدف و سطح آخرش گزینه‌های رقیب خواهند بود [۷۷].

در مدل سازی مسئله تحقیق حاضر، هدف تعیین عوامل موثر بر افزایش وجدان کاری است، که گزینه‌های رقیب همان عوامل نهایی موثر بر وجدان کاری اند که پس از یک تجزیه و تحلیل و پالایش انتخاب شده اند و سه عامل ساختار، زمینه و محتوا نیز در نقش معیارهای تصمیم‌گیری برای ارزیابی گزینه‌های رقیب ذکر شده اند. لازم به ذکر است که در اجرای این تحقیق از GAHP<sup>۲</sup> (تصمیم‌گیری گروهی) استفاده شده است که در آن اعضاء گروه تحقیق هر یک به طور جداگانه جدولهای مقایسات زوجی را تکمیل و پس از تهیه جدولها با استفاده از میانگین هندسی، که بر طبق گفته ساعتی و اگزال یکی از بهترین روشهای حصول به ماتریس گروهی است [۷۸]، جدولهای قضاوت گروه تهیه می شود. و در نهایت نیز با استفاده از منطق نرمال سازی و میانگین موزون، تمام جدولها در سطوح متفاوت برای رسیدن به تصمیم بهینه ترکیب می شوند.

با توجه به توضیحات بالا و عنایت به این امر که تحقیق حاضر در صدد تبیین و اولویت بندی مولفه‌های موثر بر ارتقاء وجدان کاری از طریق تکنیک تحلیل سلسله مراتبی می باشد، لذا مهمترین مولفه‌ها بعد از تحقیق و مطالعه منابع مختلف و پالایشهای اولیه به صورت زیر در قالب مدل مفهومی تحقیق ارائه می‌گردد. حال که متودولوژی تحقیق را به طور خلاصه تشریح نمودیم، در این قسمت جهت پاسخ به سوال اصلی تحقیق، سه مرحله الف - شناسایی و دسته بندی عوامل

<sup>1</sup> - Pittsburgh

<sup>2</sup> - Group Analytical Hierarchy Process



نمودار(۱): مدل مفهومی تحقیق

خائف). عزت نفس و تقویت نفس (خائف، هدائی، افجه‌ای). باورها و ارزشها (دیواندری). گرایش به سازمان و رضایت از سازمان (صدفی، خائف). گرایش به مدیریت و رضایت از مدیریت (دادگران، صدفی). هماهنگی در کارها (میرمحمدی). خلاقیت و ابتکار (دادگران). ارزیابی کارکنان از میزان وجدان کاری مدیریت (عظیمی). مسئولیت‌پذیری، هدفمندی (فرهنگ‌پور). برخورد منصفانه با افراد (فرهنگ‌پور). پایبندی همکاران به هنجارهای شغل (میرطاهری). عوامل عاطفی (دون چالی). روابط انسانی صحیح (شفیع‌پور). اعتماد به نفس و جدیت در کار (خائف). ماهیت کار (عباس‌زاده، عظیمی). خودبیگانگی (علی سادئی). وجود استراتژی توسعه ملی (افجه‌ای). هماهنگی بین قوای سه‌گانه (افجه‌ای). عوامل محیطی (سلطانی). جوهره و ذات فردی (میرسپاسی).

#### شاخه زمینه

رعایت اصل شایستگی در انتخابها (افجه‌ای، میرمحمدی، هدائی، محمدیان‌نژاد). سیستم ارزشیابی صحیح (افجه‌ای، پوررحیم، هدائی، محمدیان‌نژاد، خائف، شفیع‌پور). تامین اقتصادی و عوامل اقتصادی (ایراندوست، بختیاری، مسعودزاده، هدائی، میرسپاسی، فاتحی). سیستم تشویق و تنبیه (پوررحیم، میرمحمدی،

افراد از میزان تطابق اهداف فردی و سازمانی (رحمانی). میزان انتظار ارضاء نیازها (صدفی). عوامل فردی و دموگرافی (صدفی، دادگران، سلطانی) تضاد شغل با شاغل و عدم تناسب مسئولیت و اختیار (میرمحمدی، شیرازی، جلیلی، دادگران). ابهام در برقراری ارتباط صف و ستاد (میرمحمدی). تقسیم نادرست کار (میرمحمدی). ارزش‌گذاری مدیران و سرپرستان به کارگران (دادگران) آگاهی کارکنان از قوانین و سلسله مراتب سازمانی (هدائی). احساس نابرابری (میرطاهری). عدم رضایت از پاداشها (ادیانی). رضایت از سرپرستان (ادیانی). ابهام شغل (شیرازی). انتظارات کارکنان از سازمان (خائف). احترام به کارکنان (دادگران). توجه مدیریت به مسائل و مشکلات کاری کارکنان (دادگران). رضایت کارکنان نسبت به ارزشیابی از خود (دادگران).

#### شاخه محتوا

تناسب میان شغل و حقوق دریافتی (پوررحیم، میرمحمدی). ابهام در نقش (رحمانی، رحیم‌پور). استاندارد نبودن مشاغل (میرمحمدی). بهداشت محیط (دادگران). امکان پیشرفت شغلی (دادگران). برخورد منصفانه با افراد (میرسپاسی). رعایت نظم توسط مسئولین (افجه‌ای، پوررحیم، رضائی، ایران دوست، میرطاهری،

دارد [۷۹]:

۱- ترسیم درخت سلسله مراتب تصمیم.  
 ۲- پس از ترسیم درخت سلسله مراتب تصمیم مقایسات زوجی برای جمع آوری داده های مدل انجام می گیرد که مقایسات زوجی عوامل مندرج در هر سطح از سلسله مراتبی در جوابگویی به تحقق هدف یا تامین احتیاجات هدف یا عوامل سطح بالاتر میباشد. و این مقایسات به صورت نرخ نهایی جانشینی انجام خواهد گرفت و منجر به تکمیل ماتریس مقایسات زوجی میگردد [۷۷]. مقایسات زوجی به تصمیم گیرندگان این امکان را میدهد که فارغ از هر گونه نفوذ و مزاحمت خارجی تنها بر روی مسئله تمرکز کند. بعلاوه با انجام مقایسات دو به دویی اطلاعات مفیدی در مورد مسئله مورد بررسی بدست خواهد آمد و باعث بهبود عامل منطقی بودن فرایند تصمیم گیری می گردد [۸۰].

این ماتریسها را که با A و عناصر آن را با  $a_{ij}$  نشان میدهیم مثبت و معکوس هستند از طرف دیگر با توجه به خاصیت عکس پذیری ( $a_{ij} = 1/a_{ji}$ ) فقط به تعداد  $\frac{n(n-1)}{2}$ ، مقایسه زوجی، در مورد تکمیل یک ماتریس n در n لازم خواهد بود [۷۴]. باید اذعان داشت که شیوه مقایسه و امتیاز دهی به مقایسات از جمله نکات قابل توجه در جمع آوری داده ها در استفاده از فن AHP است. چنانچه تعداد تصمیم گیرندگان اندک و دسترسی به آنان آسان باشد می توان با انجام مصاحبه و توضیح حضوری این مشکل را حل کرد اما اگر تعداد تصمیم گیرندگان (پاسخگویان) زیاد باشد این کار بسیار مشکل خواهد بود و از سوی دیگر طراحی پرسشنامه نیز گرفتاریهای خاص خود را دارد. اگر بخواهیم برای هر سلول ماتریس مقایسه زوجی یک سوال طرح کنیم، حجم پرسشنامه بسیار زیاد می گردد که مشکلات دیگری را به همراه دارد. لذا راه حلی که در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفته است ارائه ماتریسهای مقایسات زوجی در قالب یک پرسشنامه به پاسخگویان بوده است که البته این روش نیز توأم با مشکلاتی است.

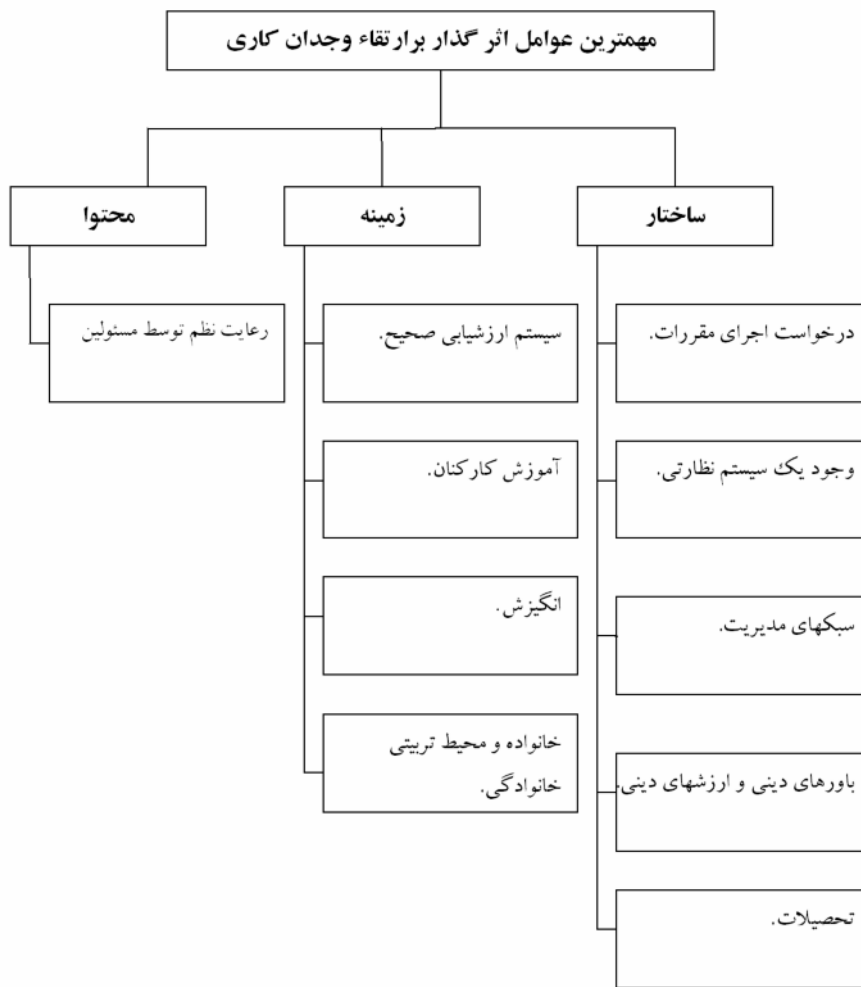
مسعودزاده، دادگران). ابهام در اهداف سازمان (ایراندوست، میرمحمدی). امنیت شغلی (هدائی). آموزش کارکنان (میرمحمدی، پوررحیم، بختیاری، تاج آبادی، نیری، شفیع پور، خائف، دادگران، شیرازی). انگیزش (پوررحیم، ایراندوست، بختیاری، عظیمی، فرهنگ پور، تاج آبادی، هدائی، شفیع پور، رفیعی، عظیمی، دیوانداری). پیچیدگی در کار و روابط بین افراد (میرمحمدی). رقابت جوئی، سخت کوشی (فرهنگ پور). تمایل به کار و ایمان و احساس مالکیت به کار (ادیانی، خائف، هدائی). کیفیت زندگی کاری (سیفی). شفافیت نقش (رحیم پور). داشتن تخصص لازم (خائف). نقش رسانه های جمعی (پوررحیم، ایراندوست، مشبکی). خانواده و محیط تربیتی (ایراندوست، مسعودزاده، سام آرام، کرباسی، میرسپاسی، افجه ای، مسعودزاده، هدائی). عوامل سیاسی (سلطانی). عوامل فرهنگی (سام آرام، شفیع پور، اسعدی)

### ب: ترسیم درخت سلسله مراتب AHP

همان گونه که در قسمت قبل ملاحظه شد، عوامل دسته بندی شده در هر شاخه بسیار زیاد است که این امر ضرورت یک پالایش اولیه را برای ترسیم درخت سلسله مراتبی اجتناب ناپذیر کرده است. در این قسمت برای استخراج مهمترین عوامل تاثیر گذار در هر شاخه و پالایش عوامل، تنها عواملی به عنوان مهمترین عوامل تاثیر گذار بر بالابردن وجدان کاری انتخاب گردیده که در اکثر تحقیقات انجام گرفته پیشین (تجربیات تحقیق)، اثر بخش بودن آنها در ارتقاء وجدان کاری تأیید و اثبات گردیده است. لذا با این مقدمه درخت سلسله مراتب AHP تحقیق حاضر در نمودار (۲) نشان داده شده است.

### ج: عملیات ریاضی برای رسیدن به تصمیم بهینه

از این مرحله به بعد عملیات ریاضی AHP برای رسیدن به تصمیم بهینه شروع می شود. در به کار گیری روش AHP چهار مرحله اساسی به شرح زیر وجود



نمودار (۲): ترسیم درخت سلسله مراتبی تحقیق.

از فرمول زیر برای نرمال سازی استفاده می شود:

$$r_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sum_{i=1}^m a_{ij}}$$

$r_{ij}$ : زیر معیار نرمال شده

$a$ : نام زیر معیار

$i, j$ : دو جایگزینی که با یکدیگر مقایسه میشوند.

و برای استخراج میانگین موزون نیز از فرمول زیر استفاده می شود:

$$W = \frac{1}{N} \left[ \sum_{j=1}^N r_{ij} \right]$$

$W$ : میانگین موزون؛

$N$ : تعداد جایگزینهای مورد مقایسه؛

۳- در مرحله سوم از فرایند AHP با استفاده از ماتریس مقایسات زوجی، وزن نسبی عوامل یا همان ضریب اهمیت هر یک از ماتریسها در هر سطح محاسبه خواهد شد. برای استخراج ضریب اهمیت از دو مفهوم نرمال سازی<sup>۱</sup> و میانگین موزون<sup>۲</sup> استفاده می شود. که برای نرمال سازی روشهای متعددی همچون بی مقیاس سازی با استفاده از نرم اقلیدسی<sup>۳</sup> بی مقیاس سازی فازی<sup>۴</sup> و بی مقیاس کردن خطی<sup>۵</sup> وجود دارد که در روش AHP از بی مقیاس کردن خطی استفاده می شود.

<sup>1</sup> - Normalize

<sup>2</sup> - Weighted Average

<sup>3</sup> - Euclidean Norm

<sup>4</sup> - Fuzzy Dimensionless ness

<sup>5</sup> - Linear Dimensionless ness-

مقدار کمتر از ۱۰٪ باشد جدول مقایسات از سازگاری قابل قبولی برخوردار است در غیر این صورت لازم است در مقایسات تجدید نظر به عمل آید [۷۷].

### تجزیه و تحلیل داده ها و نتایج به دست آمده

در این قسمت از مقاله مهمترین نتایج بدست آمده از طریق تجزیه و تحلیل عوامل مذکور که توسط نرم افزار EXPERT CHOICE صورت گرفته آورده می شود:

#### الف: مقایسات زوجی

همان گونه که در قبل نیز اشاره شد، پس از اینکه مقایسات زوجی توسط افراد گروه تحقیق صورت پذیرفت، با استفاده از میانگین هندسی، جدول مقایسات زوجی گروه استخراج می گردد. که در جداول (۲)، (۳) و (۴) این امر صورت گرفته است.

جدول (۲) مقایسه زوجی شاخص های ساختار، زمینه و محتوا

	ساختار	زمینه	محتوا
ساختار	۱	۵	۴
زمینه	۲	۱	۳
محتوا	۲۵	۳۳۳	۱

جدول (۳) مقایسه زوجی مؤلفه های شاخه زمینه

	سیستم ارزشیابی	آموزش کارکنان	انگیزش	خانواده و محیط تربیتی
سیستم ارزشیابی	۱	۴	۴	۴
آموزش کارکنان	۲۵	۱	۴	۳
انگیزش	۲۵	۲۵	۱	۳
خانواده و محیط تربیتی	۲۵	۳۳	۳۳	۱

جدول (۴) مقایسه زوجی مؤلفه های شاخه ساختار

	درخواست اجرای مقررات	وجود بک سیستم نظارتی	سیکهای مدیریت	پاورها و ارزشهای دینی	تخصیلات
درخواست اجرای مقررات	۱	۵	۴	۴	۴
وجود بک سیستم نظارتی	۲	۱	۵	۴	۳
سیکهای مدیریت	۲۵	۲	۱	۳	۲
پاورها و ارزشهای دینی	۲۵	۲۵	۳۳	۱	۲
تخصیلات	۲۵	۳۳	۳۳	۲	۱

محتوا و همچنین زیر شاخه های آن به صورت جداول زیر به دست آمده است.

در ادامه نیز با محاسبه ضرایب بدست آمده در مرحله قبل و بعد از آن محاسبه میانگین موزون، گزینه ها به صورت زیر اولویت بندی و طبقه بندی شده اند (جدول ۹ و جدول ۱۰).

$I_{ij}$  : مقادیر نرمال شده هر خانه از یک سطر

و در مرحله بعد نیز وزن نهایی عوامل به دست می آید.

۴- محاسبه نرخ ناسازگاری: از نقاط قوت روش AHP بررسی درجه پایایی ماتریسهای مقایسات زوجی با استفاده از نرخ ناسازگاری است [۸۱]. محاسبه نرخ ناسازگاری در صورتی امکان پذیر خواهد بود که مقایسات بر مبنای طیف ساعتی انجام گرفته باشد، که این امر - سنجش نرخ سازگاری - با استفاده از منطق ریاضی بردارهای ویژه صورت می گیرد [۸۲] و هر چه این نرخ به صفر نزدیکتر باشد سازگاری مقایسه های زوجی بیشتر و نشان دهنده این امر است که تا چه اندازه می توان به اولویت بندی حاصل از نظرات اعضاء گروه و یا اولویتهای جداول ترکیبی اعتماد کرد [۸۳]. با این وجود باید خاطر نشان ساخت که در عالم کاربرد، خطا همواره در مقایسات وجود دارد. لذا با محاسبه نرخ سازگاری تعیین میگردد که آیا خطا از میزان قابل قبولی برخوردار است یا خیر. در تحلیل شاخص سازگاری چنانچه این

### ب: استخراج ضریب اهمیت هر یک از ماتریسها

در قسمتهای قبلی توضیح داده شد که برای استخراج ضریب اهمیت از دو مفهوم نرمال سازی و میانگین موزون استفاده می گردد. که پس از انجام محاسبات مربوطه ضرایب اهمیت عوامل سه گانه ساختار، زمینه و

تبیین عوامل مؤثر بر ارتقاء وجدان کاری با استفاده از مدل فرایند تحلیل سلسله مراتبی

جدول (۵) ضریب اهمیت ماتریس معیارهای اصلی سلسله مراتبی

عوامل سه گانه	Wi
ساختار	۰/۶۸۷
زمینه	۰/۱۸۶
محتوا	۰/۱۲۷

جدول (۷) ضرایب اهمیت عوامل زیر شاخه زمینه

عوامل زیر شاخه زمینه	Wi
سیستم ارزشیابی صحیح	۰/۵۱۷
آموزش کارکنان	۰/۲۶۰
انگیزش	۰/۱۴۲
خانواده و محیط تربیتی	۰/۰۸۱

جدول (۶) ضرایب اهمیت عوامل زیر شاخه ساختار

عوامل زیر شاخه ساختار	wi
درخواست اجرای مقررات	۰/۴۰۳
وجود یک سیستم نظارتی	۰/۳۱۶
سبک مدیریت	۰/۱۲۷
باورها و ارزشهای دینی	۰/۰۸۳
تحصیلات	۰/۰۷۱

جدول (۸) ضرایب اهمیت عامل زیر شاخه محتوا

عوامل زیر شاخه محتوا	Wi
رعایت نظم توسط مسئولین	۰/۱۲۷

جدول (۹) ضرایب عوامل مؤثر بر ارتقاء وجدان کاری به روش AHP

ردیف	اولویت بندی عوامل مؤثر بر ارتقاء وجدان کاری	میانگین موزون وزنها
۱	درخواست اجرای مقررات	$0.687 \times 0.403 = 0.276$
۲	وجود یک سیستم نظارتی	$0.687 \times 0.316 = 0.217$
۳	رعایت نظم توسط مسئولین	$0.127 \times 1 = 0.127$
۴	سیستم ارزشیابی صحیح	$0.186 \times 0.517 = 0.096$
۵	سبکهای مدیریت	$0.687 \times 0.127 = 0.087$
۶	باورها و ارزشهای دینی	$0.687 \times 0.083 = 0.057$
۷	تحصیلات	$0.687 \times 0.071 = 0.049$
۸	آموزش کارکنان	$0.186 \times 0.260 = 0.048$
۹	انگیزش	$0.186 \times 0.142 = 0.026$
۱۰	خانواده و محیط تربیتی	$0.186 \times 0.081 = 0.015$

جدول (۱۰) اولویت بندی عوامل مؤثر بر ارتقاء وجدان کاری در شاخه ساختار و زمینه

ردیف	اولویت بندی عوامل مؤثر بر ارتقاء وجدان کاری در شاخه زمینه	ردیف	اولویت بندی عوامل مؤثر بر ارتقاء وجدان کاری در شاخه ساختار
۱	سیستم ارزشیابی صحیح	۱	درخواست اجرای مقررات
۲	آموزش کارکنان	۲	وجود یک سیستم نظارتی
۳	انگیزش	۳	سبک مدیریت
۴	خانواده و محیط تربیتی	۴	باورها و ارزشهای دینی
		۵	تحصیلات

### ج: محاسبه نرخ سازگاری

در این مرحله برای هر یک از ماتریسهای تشکیل شده در قسمت قبل به طور مجزا، نرخ سازگاری را محاسبه مینماییم و ماتریسهایی را که نرخ سازگاری آنها بیش از ۱۰ درصد است باید اصلاح شوند که جهت اصلاح این امر از قابلیت جایگزینی بهترین انتخاب توسط نرم افزار EXPERT CHOICE استفاده شده و نرخ سازگاری تمامی ماتریسها کمتر از ۱۰ درصد اعمال گردیده است.

### تفسیر و نتیجه گیری

یک سازمان در مسیر تکامل خود ناگزیر از گام برداشتن به سمت اهدافی است که علت وجودی سازمان را تشکیل می دهد. واضح و مبرهن است که تحقق اهداف سازمان در گرو همکاری و هماهنگی تمامی عواملی است که در تعامل سیستماتیک با هم دیگر، به وجود سازمان معنا می بخشد. در تحقق هدف وجودی سازمان، نقش نیروی انسانی در تمامی سطوح سازمانی مطرح و انکار ناپذیر است. نیروی انسانی به عنوان یک عامل دارای آگاهی، نیازهای مادی و معنوی، اهداف فردی و توقعات گروهی سازمانی، باید بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد، چرا که به زعم بسیاری از محققین ارتقاء کشور و بهره وری ملی در سایه کار و تلاش میسر خواهد شد، و زمانی می توان به این هدف والا دست یافت که مایه اصلی این تلاش یعنی انسانهای تلاشگر، کار طلب و مجهز به وجدانهای بیدار در جامعه وجود داشته باشند. با این وصف برای سنجش و بررسی مهمترین عوامل موثر بر وجدان کاری در سازمانها تا کنون تحقیقات زیادی صورت گرفته است که در این تحقیق از رویکرد مدل سه شاخگی و برای وزن دهی و طبقه بندی مولفه های استخراج شده نیز از تکنیک تحلیل سلسله مراتبی استفاده شده است. نگاهی به نتایج به دست آمده از این تحقیق نشان می دهد که مهمترین معیار در ارتقاء وجدان کاری نیروی انسانی در سازمانها، شاخه ساختار و کمترین عامل موثر نیز

شاخه محتوا است. که البته در شاخه ساختار نیز عامل درخواست اجرای مقررات، مهمترین عامل تاثیر گذار و تحصيلات نیز در این شاخه کم اثر ترین عامل می باشد. همچنین در شاخه زمینه نیز سیستم ارزشیابی صحیح مهمترین عامل تاثیر گذار و عامل خانواده و محیط تربیتی کم اثر ترین عامل از دید گروه تحقیق می باشد. سرانجام اینکه می توان درخواست اجرای مقررات را به عنوان مهمترین معیار و خانواده و محیط تربیتی را به عنوان کم اهمیت ترین معیار در ارتقاء وجدان کاری عنوان کرد.

### پیشنهادها

#### الف: پیشنهادهای پژوهشی

- ۱- یکی از موارد مهمی که در زمینه ساختاری بدان پرداختیم مولفه وجود سیستمهای نظارتی بود. نکته ای که در اینجا حائز اهمیت است و باید بررسی شود این است که با توجه به فرهنگ سازمانی خاص حاکم بر هر سازمان، از چه مکانیزمهای نظارتی باید استفاده شود؟ که این جای بحث و بررسی دارد.
- ۲- در بیشتر تحقیقات بر نقش سیستم ارزشیابی صحیح جهت ارتقاء وجدان کاری - به طور اعم - اشاره گردیده است، اما مشخص نشده که چه سیستمهای ارزشیابی یا کدام سیستم ارزشیابی - به طور اخص - می تواند باعث بالا رفتن وجدان کاری گردد. لذا مطالعه و بررسی پیشنهاد راهکارهای صحیح ارزشیابی با توجه به اهداف و وظایف دستگاهها و تعیین استانداردهای لازم امری ضروری است. که می طلبد محققین به این امر توجه نشان دهند.
- ۳- بررسی و تعیین استراتژی و تاکتیکهایی که بتوان فرهنگ وجدان کاری را به عنوان یک فرهنگ عمومی نهادینه کرد، نیز از عمده مباحثی است که می طلبد محققین دیگر به آن توجه داشته باشند.

#### ب: پیشنهادهای کاربردی

- ۱- از مواردی که در این تحقیق به عنوان عاملی مهم

۲- میرسپاسی، ناصر(۱۳۷۶). "مدیریت منابع انسانی و روابط کار" پاپ اول، انتشارات شروین.

۳- موحد، خسرو(۱۳۷۵). "نقش فرهنگ در انضباط اجتماعی و وجدان کاری در کشور ژاپن" مجموعه مقالات اولین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، چاپ اول، تهران، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.

۴- الوانی، سیدمهدی(۱۳۷۶). "وجدان در سازمان" مجموعه مقالات دومین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، چاپ اول، تهران، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.

۵- افجه، سید علی اکبر(۱۳۷۴). "بررسی راههای عملی تقویت وجدان کاری" مجله علمی پژوهشی اقتصاد و مدیریت، شماره ۲۷ و ۲۶، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، صص ۹۳-۱۱۵.

۶- میرسپاسی، ناصر(۱۳۷۵). "موانع تقویت وجدان کار" مجله علمی پژوهشی اقتصاد و مدیریت، شماره ۲۸ و ۲۹، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، صص ۴۰-۵۸.

۷- آدر، عادل و معماریانی، عزیز الله(۱۳۷۴). "AHP تکنیکی نوین برای تصمیم گیری گروهی"، دانش مدیریت، شماره ۲۷ و ۲۸، انتشارات دانشگاه تهران، صص ۲۲-۳۲.

8- Aldén M(2002). "Conscience and lack of conscience." [Dissertation] Lund: Lund University, (in Swedish).

۹- بختیاری، صادق (۱۳۷۷). "نگرش بر مفهوم وجدان کاری و برخی عوامل مؤثر بر آن" نشریه مدیریت دولتی، شماره ۳۱ و ۳۲، صص ۹-۱۸.

۱۰- افجه، سیدعلی اکبر(۱۳۷۷). "بررسی عوامل مؤثر بروجدان کاری و انضباط اجتماعی در کارکنان" مجله علمی پژوهشی اقتصاد و مدیریت، شماره ۳۴ و ۳۵، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، صص ۱۷-۲۷.

11- Fromm, E., (1990). "Man for Himself: An Inquiry Into the Psychology of Ethics". Owl Books, New York, 1990.

در ارتقاء وجدان کاری کارکنان شناخته شده، وجود یک سیستم نظارتی است. با این وصف می طلبد مسئولین و دست اندر کاران امر، با طراحی یک سیستم نظارتی جامع- البته با توجه به فرهنگ خاص هر سازمان- به تحقق هر چه بیشتر وجدان کاری در سازمان همت گمارند.

۲- از جمله موارد دیگری که در این تحقیق، به عنوان عاملی مهم در ارتقاء وجدان کاری کارکنان حاصل شده است، عامل رعایت نظم توسط مسئولین می باشد. شاید بتوان اذعان داشت که اگر مسئولین و مدیران سازمان، به قوانین و مقررات سازمان احترام گذاشته و در عمل مقررات سازمان را اجرا نمایند، افراد سازمان نیز به تبع، به رعایت قوانین و مقررات در انجام فعالیتهای سازمانی خود، توجه خواهند داشت. لذا مسئولین و مدیران در سازمان ضروری است پیش از هر اقدام جهت نهادینه کردن فرهنگ وجدان کاری در افراد سازمان، این مقوله را از خویش شروع نموده و در مرحله بعد انتظار این اقدام را از افراد سازمان داشته باشند.

۳- متأسفانه یکی از مواردی که فقدان آن در نظام اداری ما به عینه مشاهده می شود، عدم وجود یک سیستم ارزشیابی صحیح و به دور از هر گونه اعمال نظر شخصی می باشد [۸۴]. این مسئله از آنجا که می تواند بر میزان وجدان کاری افراد در سازمان تأثیر منفی بر جای بگذارد بسیار حائز اهمیت است. لذا اقدام به طراحی یک سیستم ارزشیابی صحیح و استاندارد، که مسائلی از جمله اعمال سلیق و مسائل شخصی در آن وجود نداشته باشد، برای نظام اداری کشور بسیار ضروری می نماید.

## منابع و ماخذ

۱- ساروخانی، باقر(۱۳۷۶). "وجدان کار محور روانشناسی اجتماعی کار" مجموعه مقالات دومین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، چاپ اول، تهران، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.



- آن در وجدان کاری و انضباط اجتماعی "مجموعه مقالات اولین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، چاپ اول، تهران، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۷۵.
- ۲۳- رفیعی، اعظم (۱۳۷۵). "بررسی رابطه بین برخی ویژگیهای شخصیتی (اعتماد به نفس، انگیزه کار، انگیزه پیشرفت) و وجدان کاری مدیران مدارس ابتدایی شهر اصفهان" دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- ۲۴- خائف، احمدعلی (۱۳۷۵). "ملاکهای ارزیابی میزان وجدان کار و روشهای احیای آن" مجموعه مقالات اولین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، چاپ اول، تهران، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۲۵- سادئی، علی (۱۳۷۵). "بررسی رابطه از خود بیگانگی و انضباط اجتماعی در نسل نو" مجموعه مقالات اولین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، چاپ اول، تهران، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۲۶- سام آرام، عزت الله (۱۳۷۵). "نقش خانواده در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی در نسل آینده" مجموعه مقالات اولین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، چاپ اول، تهران، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۲۷- مهاجری، اصغر (۱۳۷۵). "نقش رسانه های جمعی در وجدان کاری و انضباط اجتماعی" مجموعه مقالات اولین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، چاپ اول، تهران، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۲۸- محمدیان نژاد، علی (۱۳۷۶). "بررسی نظر کارکنان سازمانهای دولتی در خصوص عوامل موثر بر وجدان کاری در سازمان" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- ۲۹- بابائی قوشچی، زلفعلی (۱۳۷۶). "بررسی و سنجش نگرش وجدان کار کارکنان دستگاههای دولتی شهرستان میاندوآب" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- ۱۲- میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۱). "تاثیر متقابل بهره وری و کیفیت زندگی کاری" مجله اقتصاد و مدیریت، شماره ۱۵، انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، ص.ص ۳۸-۳۷.
- ۱۳- دادگران، محمد (۱۳۸۴). "انضباط و وجدان کاری در جامعه کارگری ایران" کار و جامعه، شماره ۶۶، ص.ص ۴۸-۶۱.
- ۱۴- مشبکی، اصغر (۱۳۷۶). "نقش وجدان کاری در بهره وری و فقر زدایی" مجموعه مقالات دومین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، چاپ اول، تهران، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۱۵- تریان فرد، نیما (۱۳۸۱). "تعیین سهم هر یک از عوامل موثر در بهره وری دبیران آموزش و پرورش شهرستان شاهین شهر" پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.
- 16- Harris, H (2009). "Ethics and entrepreneurship". Journal of Business Venturing, Vol. 24, NO, 5, P.P 407-418.
- ۱۷- جعفریان، روح الله (۱۳۸۸). "نقش و اهمیت وجدان کاری"، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۱۲.
- ۱۸- رابطی، رثوف (۱۳۷۵). "نقش شاخصهای گزینش و به کار گیری مدیران در وجدان کاری و انضباط اجتماعی" مجموعه مقالات اولین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، چاپ اول، تهران، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۱۹- رجب زاده، احمد (۱۳۸۱). "ارزشها و ضعف وجدان کاری در ایران"، نامه پژوهش، شماره اول، ص.ص ۶۱-۷۳.
- ۲۰- حبیبی، محمد (۱۳۷۵). "علل و موانع پیدایش و تغییر وجدان کار" مجموعه مقالات اولین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، چاپ اول، تهران، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۲۱- رحمانی، عباسعلی (۱۳۷۵). "بررسی میزان وجدان کار کارکنان سازمان جهاد سازندگی خراسان" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه مشهد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- ۲۲- ایراندوست، محمد (۱۳۷۵). "سبکهای مختلف مدیریت و نقش

- ۳۰- افجه، سیدعلی اکبر(۱۳۷۶). "تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر وجدان کاری و انضباط اجتماعی" مجموعه مقالات دومین همایش بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، چاپ اول، تهران، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۳۱- پور رحیم، محمد رضا(۱۳۷۶). "نقش نگرش در وجدان کاری" مجموعه مقالات دومین همایش بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، چاپ اول، تهران، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۳۲- صدقی، ذبیح الله(۱۳۷۶). "پیمایشی در سنجش میزان وجدان کار و عوامل مؤثر بر آن" مجموعه مقالات دومین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، چاپ اول، تهران، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۳۳- میر محمدی، سیدمحمد(۱۳۷۶). "موانع سازمانی و ساختاری حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی" مجموعه مقالات دومین بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، چاپ اول، تهران، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۳۴- سلاجقه، پیمان(۱۳۷۷). "بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران سطوح مختلف در صنایع کرمان" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- ۳۵- سام آرام، علی(۱۳۷۷). "بررسی عوامل فرهنگی توسعه اقتصادی در ایران با تاکید بر نقش وجدان کاری و انضباط اجتماعی" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- ۳۶- شفیق پورمطلق، فرهاد(۱۳۷۷). "بررسی راهکارهای گسترش وجدان کاری در آموزش و پرورش از دیدگاه معلمان و مدیران شهر اصفهان" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- ۳۷- دونچالی، فخرالدین(۱۳۷۸). "بررسی عوامل مؤثر بر وجدان کاری معلمان راهنمایی شهرستان قائم شهر" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- ۳۸- ادینانی، زکریا(۱۳۷۹). "بررسی عوامل مؤثر بر وجدان کاری در بین دبیران غیر بومی استان ایلام" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- ۳۹- مسعود زاده، پیمان(۱۳۷۹). "بررسی عوامل مؤثر بر تقویت وجدان کاری" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- ۴۰- اسعدی، جمشید(۱۳۸۰). "رابطه ابعاد فرهنگی هافستد و تعهد سازمانی کارکنان آموزش فنی و حرفه ای تهران" پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۴۱- شیرازی، مجید(۱۳۸۱). "بررسی رابطه تعهد سازمانی با فشارهای روانی ناشی از استرس شغلی در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی استان اصفهان" پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه عالی آموزش و پرورش مدیریت و برنامه ریزی.
- ۴۲- تاج آبادی، محمدتقی(۱۳۸۱). "بررسی نقش روابط عمومی در افزایش وجدان کاری و انضباط اجتماعی در جامعه کارمندی سازمان صنایع هوایی نیروهای مسلح" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۴۳- فرهنگ پور، مهدی(۱۳۸۲). "بررسی رابطه بین انگیزه پیشرفت و وجدان کاری کارکنان صنعت برق کرمان" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- ۴۴- صافی، پروانه(۱۳۸۲). "رابطه تعهد سازمانی با تمایل بر ماندن در شغل کارکنان حرفه ای سازمان سرمایه گذاری و کمکهای اقتصادی ایران" پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، موسسه عالی پژوهش مدیریت و برنامه ریزی.
- ۴۵- فاتحی، مجتبی(۱۳۸۳). "تبیین عوامل مؤثر در تقویت وجدان کاری از نظر مدیران و کارکنان صنایع تابعه وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح در استان اصفهان" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- ۴۵- همراهی، شهین(۱۳۸۳). "آیا رابطه معنی داری بین سبکهای رهبری مدیران مدارس و تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان وجود دارد" پایان نامه کارشناسی ارشد، اهواز، سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان خوزستان.
- ۴۷- پشم فروش، عبدالهادی(۱۳۸۳). "بررسی رابطه بین سبکهای رهبری مدیران با رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرسنل کارخانه شیر پاستوریزه پگاه خوزستان" پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزش و پژوهش خوزستان.

- 57- Juthberg, K. Sundin, C.,(2009).” Registered nurses’ and nurse assistants’ lived experience of troubled conscience in their work in elderly care—A phenomenological hermeneutic study”, International Journal of Nursing Studies, Vol.1.No1.P.P:1-10
- 58- Srlie, V., Kihlgren, A., Kihlgren, M.,( 2005).” Meeting ethical challenges in acute nursing care as narrated by registered nurses”. Journal of Nursing Ethics, Vol 12, No2, P.P:133-142
- 59- Glasberg, A.L., Eriksson, S., Dahlqvist, V., Lindahl, E., Strandberg, G., So’ derberg, A., and Srlie, V., Norberg, A.( 2006).” Development and initial validation of the stress of conscience questionnaire”, Journal of Nursing thics. Vol13. NO6, P.P:633-648.
- 60- Lutze’ n, K., Dahlqvist, V., Eriksson, S., and Norberg, A.( 2006).” Developing the concept of moral sensitivity in health care practice”. Journal of Nursing Ethics, VOL 13, NO.2, P.P:187-196.
- 61- Srlie, V., Kihlgren, A.L and Kihlgren, M.(2004).” Meeting ethical allenges in acute care work as narrated by enrolled nurses”. Journal of Nursing Ethics, VOL 11, NO.2, P.P:179-188.
- 62- Kihlgren, A.L., Fagerberg, I., Skovdahl, K and Kihlgren, M.( 2003). ”Referrals from home care to emergency hospital care: basis for decisions”. Journal of Clinical Nursing, VOL12, NO.1. P.P:28-36.
- 63- To rnquist, A.,( 2004). “Vad man ska kunna och hur man ska vara: en studie om enhetschefer och va° rdbittra° dens yrkeskompetens inom a° ldreomsorgenssa° rskilda boendeformer (What to do and how to be)”. Doctoral dissertation. HLS fo° rlag, Stockholm (in Swedish).
- 64- Wreder, M.,( 2005).” In the name of care: three discourses on elderly care”. Doctoral dissertation. Karlstad University, Karlstad (in Swedish).
- 65- Juthberg, C., Eriksson, S., Norberg, A., Sundin, K.,( 2007).” Perceptions of conscience in relation of stress of conscience”. Journal of Nursing Ethics, VOL. 14 NO.3, P.P:329-343.
- 66- Jansson, L., Norberg, A., Sandman, P.O., and strom, G., (1995). “When the severely ill elderly patient refuses food. Ethical reasoning among nurses”. International Journal of Nursing Stud-
- ۴۸- فتحی، محمد(۱۳۸۳).” بررسی رابطه جو سازمانی مدارس با تعهد دبیران دبیرستانهای پسرانه شهرستان ابهر” پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز.
- ۴۹- رحیم پور عطاءآبادی، ماشالله(۱۳۸۳).” بررسی رابطه بین شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان ستادی سازمان ادارات آموزش و پرورش شهرستان اصفهان” پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان.
- ۵۰- عظیمی، مهدی(۱۳۸۴).” بررسی مهمترین عوامل درون سازمانی موثر بر وجدان کاری کارکنان شرکت سهامی بیمه دانا در استان تهران” پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- ۵۱- نیری گیلانی، رضا(۱۳۸۴).” بررسی جامعه شناختی میزان وجدان کاری واحساس مسئولیت اجتماعی در بین کارآموزان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای منطقه کرج” پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال.
- ۵۲- هدایی، هدیه(۱۳۸۴).” بررسی پاره ای از عوامل موثر بر وجدان کاری وانضباط اجتماعی کارکنان از دیدگاه کارکنان منطقه ۴ آموزش و پرورش شهر تهران” پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده علوم اجتماعی.
- ۵۳- خدایاری، ابراهیم(۱۳۸۵).” بررسی رابطه سبک رهبری تحول گرا و تبادل گرا با تعهد سازمانی کارکنان شرکت شهرک صنعتی زنجان” پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز.
- ۵۴- صیفی، هوشنگ(۱۳۸۵).” بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان دبیرستانهای دانشگاهی شهرستان سنندج” پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی ایران، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی.
- ۵۵- سید جلیلی، احمد(۱۳۸۵).” بررسی عوامل بیگانگی از کار در کارمندان شرکت ملی صنایع پتروشیمی تهران” پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- ۵۶- میر طاهری، رضا(۱۳۸۶).” وجدان کار و عوامل موثر بر آن در بین کارکنان کارخانه جنرال استیل” پایان نامه کارشناسی ارشد، واحد قزوین.

- Risk Assess. VOL.23.(2009).PP:75-91.
- 76- Hongxia. Z(2009)." The Analysis of the Reasonable Structure of Water Conservancy Investment of Capital Construction in China by AHP Method", Water Resource Manage. Vol.23. PP:1-18.
- ۷۷- آذر، عادل و زارعی،عظیم(۱۳۸۱)." تبیین عوامل مؤثر بر بهره وری سازمان با استفاده از مدل های تصمیم گیری چند شاخصه". دوماهنامه علمی پژوهشی دانشور، سال دهم، شماره ۴۲. صص ۱-۱۶.
- 78- Forman. E. and Peniwati .K.(1998)." Aggregating Individual Judgment And Priorities With The Analytical Hierarchy Process". European Journal Of Operation Research, Vol.108.pp.156- 169.
- 79-Zahedi.F.(1986)." The Analytical Hierarchy Process: A Survey Of The Method And Its Application". Interface, vol.16.pp96-108.
- 80- David,H.A(1983)."The Metod Of Paired Comparison", New York. Hafner publishing.
- ۸۱- ناظمی، شمس الدین و وصال، حسین(۱۳۸۶)." تعیین جایگاه رقابتی محصول با استفاده از مدل های تصمیم گیری با معیارهای چند گانه" دوماهنامه علمی پژوهشی دانشور، سال چهاردهم، شماره ۲۳، صص ۱۳-۳۲.
- ۸۲- آذر، عادل و رجبزاده، علی(۱۳۸۰)." تصمیم گیری کاربردی) رویکرد(M.A.D.M)". تهران، نشر نگاه دانش.
- ۸۳- مومنی، منصور و شاقوزایی، علیرضا(۱۳۸۲)." مدلی برای اندازه گیری و تحلیل بهره وری پروژه ها با استفاده از رویکرد شاخصها و تکنیک AHP" تهران، فرهنگ مدیریت، سال اول، شماره سوم، صص ۱۲۵-۱۴۰.
- ۸۴- پولادری، عبدالمجید(۱۳۸۸)." شناسایی و اولویت بندی شاخص های حکمرانی خوب با استفاده از تکنیک تحلیل سلسله مراتبی" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شاهد تهران، دانشکده ادبیات و علوم انسانی .
- ies, VOL32, NO.1, P.68-78..
- 67- Robert W,(2000),"The Conscience Of an Organization : The Ethics Office" Journal of St r a t e g y & L e a d e r s h i p.vol28.no.3.p.p:17-21.
- 68- Jensen,A and Lidell,E(2009)."The Influence Of Conscience In Nursing", Journal of Nursing Ethics , VOL.16, NO,1, P.P: 31-42.
- 69- Dahlqvist, V., Eriksson, S., Glasberg, A., Lindahl, E., Lu tze´ n, K., Strandberg,G., So derberg, A., Srlie, V., and Norberg, A.( 2007)." Development of the perceptions of conscience questionnaire". Journal of Nursing Ethics, Vol. 14, No2 ,P.P :181-193.
- 70- Ragab R.R(2008)," Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics", Journal Of Social Responsibility , VOL. 4 NO. 1, pp: 246-254.
- 71- Beekun, R.I. (1997)". Islamic Business Ethics, International Institute of Islamic Thought, Herndon, VA.
- ۷۲- میرزایی، حسن(۱۳۷۵)." در جستجوی یک طرح نظری برای شناخت و تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر وجدان کاری و انضباط اجتماعی" مجموعه مقالات اولین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، چاپ اول، تهران، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۷۳- بیگی نیا، عبدالرضا و تسلیمی، محمد سعید(۱۳۸۱)." طراحی الگویی برای ارتباط بین ابعاد سازمانی با مشارکت کارکنان با تاکید بر جو سازمانی به عنوان یک متغیر مداخله گر" دوماهنامه علمی پژوهشی دانشور، سال دهم، شماره ۴۲، صص ۳۱-۳۲.
- ۷۴- اصغر پور، محمد جواد(۱۳۷۷)." تصمیم گیری های چند معیاره". تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- 75- Sadiq. R. and Tesfamariam.S(2009)." Environmental decision-making under uncertainty using intuitionistic fuzzy analytic hierarchy process (IF-AHP)", Stoch Environ Res