# بررسی رابطه بین مولفه‌های وجدان‌کاری با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران

حمید خسروی[۱] ، مصطفی عسکریان[۲] ، عبدالرحیم نوه ابراهیم[۳]

تاریخ دریافت: ۹۵/۷/۱۹ پذیرش نهایی: ۹۶/۲/۱۹

## چکیده

هدف از پژوهش حاضر تعیین رابطه بین مؤلفه‌های وجدان کاری با تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ بود. پژوهش بر حسب هدف از نوع توصیفی بود که از روش همبستگی استفاده شده است، جامعه آماری کلیه دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران بود که با نمونه آماری که بر حسب جدول کرجسی و مورگان ۳۸۴ نفر تعیین و سپس بر اساس نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای نسبتی به طور تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه وجدان‌کاری (کاستا و مک ۱۹۹۸) شامل ۴۷ گویه و تعهد سازمانی (آلن ومایر ۱۹۹۲) شامل ۲۴ گویه که پایایی این دو پرسش‌نامه به ترتیب ۸۹٪ و ۸۵٪ بود. شیوه گرد آوری داده‌ها از آمار توصیفی و برای نتیجه‌گیری داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون، آزمون کولموگروف اسمیرنف و تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده شد که نتایج محاسبات نشان داد که بین وجدان‌کاری و تعهد سازمانی دبیران در سطح اطمینان ۹۹٪ (میزان خطا برابر با ۰/۰۰۱) با ضریب همبستگی ۰/۴۲۹ ارتباط معنادار و مثبتی وجود داشت؛ مؤلفه‌های (کفایت، نظم و ترتیب، وظیفه‌شناسی، تلاش برای موفقیت) دارای همبستگی بیشتر و مولفه‌های (خویشتن‌داری و احتیاط در تصمیم‌گیری) دارای همبستگی کمتر بودند و در ارتباط بین مناطق مورد بررسی از نظر «وجدان کاری» هیچ‌گونه تفاوت معناداری وجود نداشت.

**کلید واژه ها:** وجدان‌کاری، تعهد سازمانی، مدارس متوسطه دولتی

## مقدمه

در بین عوامل مؤثر در تولید، کار کردن باوجدان از جایگاه ممتازی برخوردار است؛ زیرا با انجام کار و استفاده از نیروی انسانی، سایر عوامل و منابع مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرند (موسوی، ۱۳۹۲). امروزه پویایی سازمان‌ها و نظام اداری به‌تنهایی منوط به جدید کردن فنّاوری، تغییر ساختارها و اضافه نمودن سرمایه نیست؛ ولی آنچه در

[۱]. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی تهران h.khosravi5970@yahoo.com
[۲]. استاد تمام و عضو هیئت علمی گروه روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز
[۳]. استاد تمام و عضو هیئت علمی گروه مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی تهران

[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

[ DOI: 10.18869/acadpub.erj.3.32.103 ]

سرپا نگه‌داشتن و تعالی سازمان‌ها و نظام اداری نقش محوری داشته و حرف اول را می‌زند انسان است که اگر به بطن انسان نگاه کنیم عاملی به نام وجدان می‌تواند نقشی پررنگ و بسیار مهم را در کارایی و اثربخشی هر سازمان ایفا کند (فرهنگی، ۱۳۸۴: ۱۶).

این تحقیق از آن جهت اهمیت دارد که به‌کارگیری نتایج آن توسط سازمان‌ها موجبات بهبود احساس تعهد و وجدان کاری در کارکنان را در پی خواهد داشت که این امر خود منجر به افزایش کار آیی و در نهایت تعهد و بهره‌وری سازمان‌ها شده و نیز در جامعه زمینه‌ساز دستیابی به توسعه پایدار خواهد بود (زندی‌فرد، ۱۳۹۳).

وجدان‌کاری عبارت است از گرایش درونی کارکنان نسبت به انجام وظایف شغلی خود در سازمان به‌طوری‌که بدون حضور مشهود یا نامشهود سرپرست خود، وظایف کار خویش را از نظر کمی کیفی به‌طور تمام وکمال و بدون اسراف در وقت و منابع انجام دهد (وکیلی، ۱۳۸۴: ۳۴).

شاخص‌های وجدان‌کاری شامل کفایت[1]، نظم و ترتیب[2]، وظیفه‌شناسی[3]، تلاش برای موفقیت[4]، خویشتن‌داری[5] و احتیاط در تصمیم‌گیری[6] می‌باشد که به تفسیر هر یک پرداخته شده است. کفایت، احساسی است که فرد تا چه حد، قابل، حساس، مآل‌اندیش و کاراست، نظم و ترتیب نشانه تمیزی، آراستگی و مرتب بودن و انضباط داشتن است، وظیفه‌شناسی به معنای «اداره کردن آگاهانه» است. افراد وظیفه‌شناس، به اصول اخلاقی‌شان پایبند بوده و تعهدات اخلاقی‌شان را به‌طور دقیق انجام می‌دهند، تلاش برای موفقیت افراد تلاشگر، سطح آرزو و انگیزه‌ی بالایی دارند، تلاش برای موفقیت، افراد تلاشگر، سطح آرزو و انگیزه‌ی بالایی دارند و سخت کار می‌کنند تا به اهداف خود برسند، خویشتن‌داری توانایی افراد در شروع وظایف و ادامه آن در جهت تکمیل آن علی‌رغم دل‌تنگی‌ها و آشفتگی‌هاست و در آخر احتیاط در تصمیم‌گیری مربوط به حد تمایل افراد به فکر کردن قبل از اقدام به عمل است (گروسی فرشی، ۱۳۸۰).

تعهد سازمانی که به عنوان متغیر وابسته در این تحقیق مطالعه شده است در مفهومی عبارت است از حالتی که در آن، کارمند سازمان، هدف‌هایش را معرف خود دانسته و آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان بماند. در واقع

[1] .Competence
[2] .Regulating
[3] .Dutifulness
[4] .Achievement Striving
[5] .Self-Control
[6] .Deliberation



[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

[ DOI: 10.18869/acadpub.erj.3.32.103 ]

تعهد به الحاق[1] فرد به هدفی که دارد اشاره می‌کند. هدف می‌تواند اجتماعی یا غیراجتماعی باشد و می‌تواند در مورد یک سازمان، گروه‌های کاری و ناظران درست مثل مشاغل، اهداف و برنامه‌های سازمانی به کار رود (Gemmiti, 2007: 5).

مساله اصلی تحقیق حاضر این است که آیا توجه و تقویت تعهد سازمانی در مدارس تاثیری در وجدان کاری دبیران دارد هدف این مسئله موجب شد بررسی‌هایی بر روی وجدان کاری و جایگاه آن نزد مسئولین و کارکنان سازمان آموزش و پرورش انجام گیرد هر اندازه که وجدان کاری بین کارکنان افزایش یابد به همان میزان فرد به یک خودکنترلی می‌رسد و برای انجام امور محوله به کنترل از سوی سطوح بالاتر نیازی نخواهد بود لذا موضوع فوق به‌عنوان موضوع پژوهش انتخاب گردید تا ضمن ارائه فاکتورهایی که وجدان کاری را در منابع انسانی افزایش می‌دهد میزان تأثیرگذاری آن فاکتورها را بر تعهد سازمانی مورد مطالعه قرار دهد تا با روشن کردن عوامل فوق رهنمودهای عملی بسط و پایداری آن در سازمان را ارائه نماید تا با استفاده از این رهنمودها سطح کیفی این سازمان بالا رفته و اثر آن را در جامعه شاهد باشیم. با توجه به اهمیت جامعه آماری که به امر تعلیم وتربیت اشتغال دارند ضرورت تحقیق در مورد رابطه وجدان کاری با تعهد سازمانی بیش از هر موردی اهمیت دارد؛ که اداره آموزش‌وپرورش تهران می‌تواند نتایج و پیشنهادهای این تحقیق را در سازمان عملی کند و موجب افزایش وجدان کاری کارکنان خود و به تبع آن موجب ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی (کارکنان) در سازمان شود و دبیران جامعه آماری را در راستای اهمیت وجدان کاری و رابطه آن با تعهد در سازمان کند.

تحقیقات مختلفی درباره وجدان کاری و تعهد سازمانی انجام شده است از جمله:

سعیدیان و مرادی (۱۳۸۸)، نیز به بررسی «رابطه سبک‌های رهبری باس با وجدان‌کاری و تعهدکاری مدیران مدارس متوسطه پسرانه شهر اصفهان» پرداختند نتایج پژوهش نشان داد بین سبک رهبری تحولی و رهبری تبادلی با وجدان کاری و تعهد کاری مدیران و بین وجدان کاری و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

میر حیدری (۱۳۸۹)، در پژوهش خود تحت عنوان «جایگاه تعهد، وجدان کاری، همت و کار مضاعف در توسعه و تعالی سازمانی» به این نتیجه رسید که ارتقا و بهره‌وری ملی، در سایه کار و تلاش میسر می‌شود و زمانی این

[1]. Attachment



[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

[ DOI: 10.18869/acadpub.erj.3.32.103 ]

مهم به دست می‌آید که مایه اصلی این تلاش، یعنی انسان‌های تلاشگر، کار طلب، و مجهز به وجدان‌های بیدار در جامعه باشند.

سلاح الدین و همکاران[1]، (۲۰۱۶). در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر وجدان کاری اسلامی بر تعهد سازمانی» که بر روی ۱۵۶ نفر از کارمندان شرکت تولید پارچه و لباس در کشور مالزی انجام شد به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که وجدان کاری اسلامی بالاتری دارند وفاداری، وظیفه‌شناسی و صداقت و در یک جمع‌بندی تعهد سازمانی بیش‌تر بالاتری نیز به سازمان خود دارند، تعهد سازمانی بالا اشاره می‌کند به پیاده‌سازی وجدان کاری اسلامی در میان کارکنان آینده سازمان.

در پژوهشی که با عنوان «رابطه احساس مسئولیت به کار و تعهد در شرکت‌های خدمات حرفه‌ای» در دانمارک انجام‌شده، در این پژوهش مشخص گردید که ابعاد مختلف مسئولیت در کار روی تعهد حرفه‌ای کارکنان، گروه کاری و مشتری‌ها تأثیرگذار بوده است و در کل ارتباط معناداری بین احساس مسئولیت به کار و تعهد سازمانی در آن شرکت‌ها وجود داشته است (Yalabika & et al, 2015).

تیلور و بدیان[2]، (۲۰۱۲) در پژوهشی با بررسی «تأثیر وجدان و تعهد عاطفی بر خشونت و عملکرد شهروندی» به این نتیجه رسیدند که خشونت در محل کار و عملکرد شهروندی با تعهد عاطفی و وجدان اثر مستقیم دارد و افرادی که از نظر عاطفی متعهدتر و نمره وجدان کاری بالاتری گرفتند خشونت کمتری در محل کار داشتند.

وهرا[3]، (۲۰۱۰)، نیز در پژوهشی با بررسی «تأثیر ویژگی‌های مثبت وجدان کاری بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران میانی در هند» نشان داده است که تمامی ویژگی‌های مثبت وجدان کاری بر تعهد سازمانی مؤثر، تعهد هنجاری و رضایت شغلی اثر می‌گذارند.

یکی از معضلات ریشه‌ای جامعه ما در جهت دستیابی به توسعه فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی ضعف وجدان کاری در میان بخش قابل توجهی از شاغلین کشور است. در ایجاد این معضل که به نظر می‌رسد پایه و اساس آن فرهنگی است، عوامل متعددی دخالت دارند که عوامل اجتماعی، سازمانی و فردی از مهم‌ترین آن‌هاست. (فرهنگی، ۱۳۸۴: ۱۶)

[1].Salahudin et al.
[2].Taylor &Badyan
[3].Vahra



[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

[ DOI: 10.18869/acadpub.erj.3.32.103 ]

تحقیقات در این باره یعنی سنجش رابطه وجدان‌کاری و تعهد سازمانی نشان داده است که بین این دو متغیر همبستگی وجود دارد. (موسوی ( ۱۳۹۲) و زندی‌فرد (۱۳۹۳) و از آنجایی که اظهار نظر قطعی در این رابطه مربوط به جامعه آماری تحقیق مستلزم انجام تحقیق میدانی است بدین جهت با توجه به اهمیت جامعه آماری که در تربیت نسل جوان مملکت نقش عمده‌ای دارند لذا محقق دست به انجام این تحقیق زد تا با تاثیر از یافته-های مربوط به هر یک از مولفه‌ها در رشد و تعالی وجدان کاری و تعهد سازمانی جامعه آماری پیشنهادهایی ابراز دارد.

**فرضیه‌های تحقیق**

۱- بین مؤلفه‌های وجدان کاری با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد.

۲- بین کفایت کارکنان با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد.

۳- بین نظم و ترتیب کارکنان با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد.

۴- بین وظیفه‌شناسی کارکنان با تعهدسازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد.

۵- بین تلاش برای موفقیت کارکنان با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی تهران رابطه وجود دارد.

۶- بین خویشتن‌داری کارکنان با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران رابطه وجود دارد.

۷- بین احتیاط در تصمیم‌گیری کارکنان با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی تهران رابطه وجود دارد.

۸- بین وجدان کاری دبیران شاغل در مدارس با توجه به مناطق (۱، ۵، ۱۱، ۱۳، ۱۸) تفاوت وجود دارد.

**روش**

این پژوهش به لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها که رابطه بین وجدان کاری با تعهد سازمانی را می‌سنجد بر اساس متغیرهای تحقیق میدانی است و اینکه محقق بدون دست‌کاری متغیرها رابطه وجدان کاری و تعهدسازمانی را می‌سنجد از روش تحقیق همبستگی سود می‌جویدکه از روش‌های توصیفی است (دلاور، ۱۳۸۴). هدف از یک مطالعه همبستگی ممکن است برقراری یک رابطه و یا عدم رابطه



[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

[ DOI: 10.18869/acadpub.erj.3.32.103 ]

آن و به کارگیری روابط در انجام پیش‌بینی‌ها باشد؛ پس به عبارتی طرح تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد.

**جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری**

جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه دبیران مدارس متوسطه اول و متوسطه دوم پسرانه دولتی شهر تهران شامل۱۵۹۶ نفر می‌شد که در سال تحصیلی ۹۴- ۹۵ مشغول به کار بودند.

در این پژوهش، حجم نمونه آماری[1] با توجه به جامعه آماری از طریق جدول «کرجسی و مورگان» ۳۸۰ نفر تعیین شد و با توجه به این‌که جامعه مورد مطالعه از نواحی مختلف آموزش‌وپرورش تشکیل شده بود، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای نسبتی استفاده شد که برحسب استقرار جغرافیایی مناطق در شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز شهر، پنج ناحیه ۱، ۵، ۱۱، ۱۳، ۱۸ منطبق با مناطق جغرافیایی انتخاب‌شدکه فضای نمونه‌ای مورد پژوهش را تشکیل دادند که در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. جدول نمونه آماری به تفکیک نواحی آموزش‌وپرورش

| مناطق | فراوانی (دبیران) | درصد | حجم نمونه بر حسب طبقه | فراوانی (مدارس) |
|---|---|---|---|---|
| ۱ | ۲۳۵ | ۱۴/۷۲ | ۵۶ | ۱۱۴ |
| ۵ | ۴۷۸ | ۲۹/۹۴ | ۱۱۴ | ۱۲۳ |
| ۱۱ | ۲۶۲ | ۱۶/۴۱ | ۶۲ | ۶۱ |
| ۱۳ | ۱۷۶ | ۱۱ | ۴۳ | ۵۵ |
| ۱۸ | ۴۴۵ | ۲۷/۸۸ | ۱۰۵ | ۷۴ |
| جمع کل | ۱۵۹۶ نفر | ٪۱۰۰ | ۳۸۰ نفر | ۴۲۷ |

**ابزار**

برای جمع‌آوری اطلاعات دو پرسش‌نامه مجزا در نظر گرفته شد، الف: پرسش نامه وجدان‌کاری؛ که ازپرسش‌نامه وجدان کاری کاستا و مک (۱۹۹۲) استفاده شده است؛ این ابزار عامل وجدان کاری را اندازه‌گیری می‌کند که برای هر عامل شش مولفه طراحی‌شده است که برای هر مولفه نیز هشت سوال در نظر گرفته است و برای عمل وجدان کاری ۴۷ سؤال را دربرمی گیرد که بر اساس طیف لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) تنظیم شده‌اند. ب- پرسش نامه تعهد سازمانی: پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۷) دارای ۲۴ سوال

[1] . Statistical Simple



[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

[ DOI: 10.18869/acadpub.erj.3.32.103 ]

است که با مقیاس لیکرت در یک طیف هفت‌درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم و از سه خورده مقیاس تعهد عاطفی (۸ سوال)، تعهد مستمر (۸ سوال) و تعهد هنجاری (۸ سوال) تشکیل شده است. این پرسش نامه‌ها مبانی نظری مناسب دارد و از روایی محتوایی لازم برخوردار می‌باشند.

برای تعیین پایایی پرسش نامه ها، یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۵ نفر از دبیران (به غیر از نمونه اصلی) اجرا گردید و بعد با کمک ضریب آلفای کرونباخ ضرایب پایایی خرده مقیاس‌های پرسش نامه ها به شرح جدول ۲ محاسبه گردید.

جدول ۲. محاسبه پرسش‌نامه ضریب پایایی وجدان‌کاری و تعهد سازمانی

| سازه | بُعد | تعداد گویه | ضریب آلفای کرونباخ | آلفای کلی |
|---|---|---|---|---|
| وجدان کاری | کفایت | ۸ | ۰/۷۲۳ | ./۸۹۰ |
| | نظم و ترتیب | ۸ | ۰/۷۸۳ | |
| | وظیفه‌شناسی | ۷ | ۰/۷۱۱ | |
| | تلاش برای موفقیت | ۸ | ۰/۸۲۷ | |
| | خویشتن‌داری | ۸ | ۰/۸۱۹ | |
| | احتیاط در تصمیم‌گیری | ۸ | ۰/۸۷۰ | |
| تعهد سازمانی | تعهد عاطفی | ۸ | ۰/۷۸۲ | ۰/۸۵۶ |
| | تعهد مستمر | ۸ | ۰/۶۱۱ | |
| | تعهد هنجاری | ۸ | ۰/۹۰۸ | |

## یافته‌ها

به منظور محاسبه میزان ارتباط بین مولفه‌های بین وجدان کاری با تعهد سازمانی آن ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد در ادامه به نحوی که نمرات تعهد سازمانی دبیران به عنوان متغیر وابسته (تابع) و نمرات مولفه‌های وجدان‌کاری دبیران به عنوان متغیر مستقل وارد معادله رگرسیون گردید که نتیجه آن در جدول ۳ نشان داده می‌شود.

جدول ۳. بررسی رابطه بین وجدان کاری با تعهد سازمانی

| ضریب همبستگی | p-value | ضریب تبیین R Square | ضریب تعدیل شده | خطای استاندارد برآورد |
|---|---|---|---|---|
| ۰/۴۲۹ | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۸۴ | ۰/۱۸۲ | ۱۳/۶۱ |



[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

[ DOI: 10.18869/acadpub.erj.3.32.103 ]

نتایج جدول۳ نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی بین وجدان کاری با تعهد سازمانی آنان ۰/۴۲۹ است و در مجموع ۱۸٪ از واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبیین می کند. در نتیجه بین وجدان کاری و تعهد سازمانی افراد با میزان خطا پذیری ۹۹٪ (میزان خطا برابر با ۰/۰۰۱) ارتباط معناداری وجود دارد و این شدت همبستگی متوسط و از نوع مثبت است.

جدول ۴. جدول معادله رگرسیون محاسبه رابطه بین وجدان کاری با تعهد سازمانی

| مدل | R | مجذور R | ضریب تعدیل شده | خطای استاندارد برآورد |
|---|---|---|---|---|
| ۱ | ۰/۴۵۸[a] | ۰/۲۱۰ | ۰/۱۹۷ | ۱۳/۴۸۲۲۴ |

ANOVA[a]

| مدل | مجموع مجذور ها | درجه آزادی | میانگین مجذور ها | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| رگرسیون | ۱۸۱۲۶/۱۵۳ | ۶ | ۳۰۲۱/۰۲۶ | ۱۶/۶۲۰ | ۰/۰۰۰[b] |
| Residual | ۶۸۳۴۵/۷۸۴ | ۳۷۶ | ۱۸۱/۷۷۱ | | |
| جمع کلی | ۸۶۴۷۱/۹۳۷ | ۳۸۲ | | | |

a. متغیر وابسته تعهد سازمانی

b. Predictors: (Constant), تلاش ,خویشتن ,کفایت ,وظیفه  شناسی ,نظم ,احتیاط

با توجه به جدول شماره ۴ فوق مشخص می‌شود که میان همه مؤلفه‌های وجدان کاری با متغیر تعهد سازمانی (میزان خطا: ۰/۰۰۱ و سطح احتمال ۹۹٪)  همبستگی وجود دارد که این نشان دهنده پیش بینی وجدان‌کاری از روی تعهد سازمانی می باشد که این اشاره به شدت همبستگی همه مؤلفه‌های وجدان کاری با تعهد سازمانی را دارد.

به منظور تجزیه‌وتحلیل ارتباط بین دو متغیر « کفایت دبیران » و « تعهد سازمانی » نیز از آزمون پیرسون استفاده شد. نتایج به‌دست‌آمده برای این آزمون در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. بررسی رابطه بین کفایت دبیران با تعهد سازمانی

| | خطای استاندارد برآورد | ضریب تعدیل شده | ضریب تبیین R Square | p-value | ضریب همبستگی |
|---|---|---|---|---|---|
| تعهد سازمانی | ۳/۳۵ | ۰/۱۲۹ | ۰/۱۳۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۳۶۲ |



[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

[ DOI: 10.18869/acadpub.erj.3.32.103 ]

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی بین کفایت با تعهد سازمانی آنان ۰/۳۶۲ است و در مجموع ۱۳٪ از واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبیین می کند. در نتیجه بین کفایت و تعهد سازمانی افراد با میزان خطا پذیری ۹۹٪ (میزان خطا برابر با ۰/۰۰۱) ارتباط معناداری وجود دارد و این شدت همبستگی متوسط و از نوع مثبت است.

به منظور تجزیه وتحلیل ارتباط بین دو متغیر « نظم و ترتیب دبیران » و « متغیر تعهد سازمانی » نیز از آزمون پیرسون استفاده شد. نتایج به‌دست‌آمده برای این آزمون در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶. بررسی رابطه بین نظم و ترتیب دبیران با تعهد سازمانی

| | خطای استاندارد برآورد | ضریب تعدیل شده | ضریب تبیین R Square | p-value | ضریب همبستگی |
|---|---|---|---|---|---|
| تعهد سازمانی | ۳/۷۸ | ۰/۰۹۱ | ۰/۰۹۳ | ۰/۰۰۱ | ۰/۳۰۵ |

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی بین نظم و ترتیب با تعهد سازمانی آنان ۰/۳۰۵ است و در مجموع ۰۹٪ از واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبیین می کند. در نتیجه بین نظم و ترتیب و تعهد سازمانی افراد با میزان خطا پذیری ۹۹٪ (میزان خطا برابر با ۰/۰۰۱) ارتباط معناداری وجود دارد و این شدت همبستگی متوسط و از نوع مثبت است.

به منظور تجزیه‌وتحلیل ارتباط بین دو متغیر « وظیفه‌شناسی دبیران » و « متغیر تعهد سازمانی » نیز از آزمون پیرسون استفاده شد. نتایج به‌دست‌آمده برای این آزمون در جدول۷ نشان داده شده است.

جدول ۷. بررسی رابطه بین وظیفه‌شناسی دبیران با تعهد سازمانی

| | خطای استاندارد برآورد | ضریب تعدیل شده | ضریب تبیین R Square | p-value | ضریب همبستگی |
|---|---|---|---|---|---|
| تعهد سازمانی | ۳/۰۳ | ۰/۱۴۵ | ۰/۱۴۷ | ۰/۰۰۱ | ۰/۳۸۴ |

نتایج جدول۷ نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی بین وظیفه‌شناسی با تعهد سازمانی آنان ۰/۳۸۴ است و در مجموع ۱۴٪ از واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبیین می کند. در نتیجه بین وظیفه‌شناسی و تعهد سازمانی افراد با میزان خطا پذیری ۹۹٪ (میزان خطا برابر با ۰/۰۰۱) ارتباط معناداری وجود دارد و این شدت همبستگی متوسط و از نوع مثبت است.

[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

[ DOI: 10.18869/acadpub.erj.3.32.103 ]

به منظور تجزیه‌وتحلیل ارتباط بین دو متغیر « تلاش برای موفقیت دبیران » و « متغیر تعهد سازمانی » نیز از آزمون پیرسون استفاده شد. نتایج به‌دست‌آمده برای این آزمون در جدول ۸ نشان داده شده است.

جدول ۸. بررسی رابطه بین تلاش برای موفقیت با تعهد سازمانی

| | خطای استاندارد برآورد | ضریب تعدیل شده | ضریب تبیین R Square | p-value | ضریب همبستگی |
|---|---|---|---|---|---|
| تعهد سازمانی | ۳/۹۷ | ۰/۱۱۱ | ۰/۱۱۳ | ۰/۰۰۱ | ۰/۳۳۶ |

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی بین تلاش برای موفقیت با تعهد سازمانی آنان ۰/۳۳۶ است و در مجموع ۱۱٪ از واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبیین می کند که بین تلاش برای موفقیت و تعهد سازمانی افراد با میزان خطا پذیری ۹۹٪ (میزان خطا برابر با ۰/۰۰۱) ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد.

به منظور تجزیه‌وتحلیل ارتباط بین دو متغیر "خویشتن داری دبیران" و "متغیر تعهد سازمانی" نیز از آزمون پیرسون استفاده شد. نتایج به‌دست‌آمده برای این آزمون در جدول ۹ نشان داده شده است.

جدول ۹. بررسی رابطه بین خویشتن‌داری با تعهد سازمانی

| | خطای استاندارد برآورد | ضریب تعدیل شده | ضریب تبیین R Square | p-value | ضریب همبستگی |
|---|---|---|---|---|---|
| تعهد سازمانی | ۳/۸۹ | ۰/۰۸۲ | ۰/۰۸۴ | ۰/۰۰۱ | ۰/۲۹۰ |

نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی بین خویشتن‌داری با تعهد سازمانی آنان ۰/۲۹۰ است و در مجموع ۰۸٪ از واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبیین می کند. در نتیجه بین خویشتن‌داری و تعهد سازمانی افراد با میزان خطا پذیری ۹۹٪ (میزان خطا برابر با ۰/۰۰۱) ارتباط معناداری وجود دارد و این شدت همبستگی متوسط و از نوع مثبت است.

به منظور تجزیه و تحلیل ارتباط بین دو متغیر «احتیاط در تصمیم‌گیری» و «متغیر تعهد سازمانی» نیز از آزمون پیرسون استفاده شد. نتایج به‌دست‌آمده برای این آزمون در جدول ۱۰ نشان داده شده است.

جدول ۱۰. بررسی رابطه بین احتیاط در تصمیم‌گیری با تعهد سازمانی

| | خطای استاندارد برآورد | ضریب تعدیل شده | ضریب تبیین R Square | p-value | ضریب همبستگی |
|---|---|---|---|---|---|
| تعهد سازمانی | ۴/۰۴ | ۰/۰۶۲ | ۰/۰۶۵ | ۰/۰۰۱ | ۰/۲۵۵ |



[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

[ DOI: 10.18869/acadpub.erj.3.32.103 ]

نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد که میزان ضریب همبستگی بین احتیاط در تصمیم‌گیری با تعهد سازمانی ۰/۲۵۵ است و در مجموع ۰۶٪ از واریانس متغیر تعهد سازمانی را تبیین می کند. در نتیجه بین احتیاط در تصمیم‌گیری و تعهد سازمانی افراد با میزان خطا پذیری ۹۹٪ (میزان خطا برابر با ۰/۰۰۱) ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد.

با توجه به جدول های ۵ تا ۱۰ مشخص می‌شود که همه مؤلفه‌های وجدان کاری با متغیر تعهد سازمانی (میزان خطا: ۰/۰۰۱ و سطح احتمال ۹۹٪) در ارتباط معناداری می‌باشند که این اشاره به شدت همبستگی همه مؤلفه‌های وجدان کاری با تعهد سازمانی را دارد.

جهت تعیین معنی‌داری وجدان کاری از آزمون لوین و آنووا استفاده شده است که نتیجه در جدول های ۱۱ و ۱۲ منعکس شده است.

جدول ۱۱. جدول آزمون لوین

| آزمون همگنی واریانس‌ها | | | |
|---|---|---|---|
| وجدان کاری | | | |
| آزمون لوین | $Df_1$ | $Df_2$ | p-value |
| ۰/۵۷۳ | ۴ | ۳۷۸ | ۰/۶۸۲ |

با توجه به جدول ۱۱ مشاهده می‌شود که آزمون لوین در سطح معناداری ۰/۰۵ و با توجه به p-value بدست آمده (۰/۶۸۲) به دلیل اینکه بالاتر از ۰/۰۵ می‌باشد رد شده؛ بنابراین نتیجه می‌گیریم واریانس بین گروه‌ها در مناطق مذکور که شامل مناطق ۱، ۵، ۱۱، ۱۳ و ۱۸ است همگن می‌باشد.

در این بخش از طریق آزمون آنووا به تجزیه‌وتحلیل وجدان‌کاری پرداخته شد. نتایج در جدول ۱۲ زیر نشان داده شده است.

جدول ۱۲. جدول آزمون آنووا

| | مجموع مربعات | df | Mean Square | F | p-value |
|---|---|---|---|---|---|
| بین گروهی | ۱۶۵۶/۹۲۴ | ۴ | ۴۱۴/۲۳ | ۱/۳۸۰ | ۰/۲۴۰ |
| درون گروهی | ۱۱۳۵۰۳/۵۰۴ | ۳۷۸ | ۳۰۰/۲۴ | | |
| جمع کل | ۱۱۵۱۶۰/۴۲۸ | ۳۸۲ | – | – | – |

با توجه به جدول ۱۲ آزمون آنووا مشاهده می‌شود که میزان F در سطح اطمینان ۰/۹۵ برای این متغیر ۰/۲۴۰ است که غیر معنی‌دار بوده بنابراین نتیجه می‌گیریم بین مناطق ۱، ۵، ۱۱، ۱۳ و ۱۸ تفاوت معناداری وجود ندارد.

[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

[ DOI: 10.18869/acadpub.erj.3.32.103 ]

## نتیجه‌گیری و پیشنهاد

طبق نتایج به دست آمده وجدان‌کاری تاثیر مستقیم بر تعهد سازمانی دبیران شهر تهران دارد که با یافته‌های سلاح الدین و همکاران (۲۰۱۶)، تیلور و بدیان (۲۰۱۲) و اردیهم (۲۰۰۶)، هم سوئی دارد. بنابراین، باید تدابیری اندیشده شود که با افزایش وجدان کاری در بین دبیران، موجب رسیدن به تعهد سازمانی آن ها شود.توصیه می‌شود کلاس‌های آموزشی بر اساس این مؤلفه اجرا شود زیرا توجه به آن باعث می‌شود وظایف محوله از نظر کمی و کیفی به‌طور تمام و کمال و بدون اسراف در وقت و منابع انجام گیرد.

بین کفایت  با تعهد سازمانی ارتباط و همبستگی وجود دارد. این یافته‌ها می‌تواند مؤید این مطلب باشد که در جامعه آماری مورد پژوهش کفایت می‌تواند عاملی تأثیرگذار  بر روی تعهد سازمانی دبیران باشد. قابل ذکر است که تحقیق زندی‌فرد (۱۳۹۳)،  سعیدیان و مرادی (۱۳۸۸) همبستگی کفایت را با تعهد سازمانی تأیید می‌کنند. پیشنهاد می‌شود در هنگام استخدام کارکنان از آزمون‌های استخدامی استفاده شود تا میزان تعهد سازمانی آن‌ها که بر کارایی‌شان در انجام وظیفه تاثیر می‌گذارد سنجیده شود.

نظم و ترتیب با تعهد سازمانی رابطه مستقیم دارد، بنابراین پیشنهاد می‌شود ارزشیابی‌های مستمر از نیروی انسانی به عمل آید و سنجش عملکرد نیروی انسانی ملاک ارتقاء قرار گیرد تا بدین وسیله انگیزه‌هایی در کارکنان جهت انجام عمل متعهد به وجود آید وقوانین و مقررات کاملاً به کارکنان آموزش داده شود. این آموزش به کارکنان کمک می‌کند تا با قانون و مقررات کاملاً آشنا شوند و در آن حیطه عمل کنند.

وظیفه‌شناسی کارکنان با تعهد سازمانی دبیران رابطه مستقیم دارد، بهتر است آموزش‌وپرورش در هنگام جذب نیروی انسانی از آزمون‌های روان‌شناسی استفاده کند و افرادی را جذب کند که وظیفه‌شناسی جز جوهر ذاتی آن‌ها است؛ و ازآنجا که وظیفه‌شناسی به معنای اداره کردن آگاهانه است و افراد وظیفه‌شناس به اصول اخلاقی-شان پایبندند و تعهدات اخلاقی‌شان را به طور دقیق انجام می‌دهند سعی شود در دروس تربیت‌معلم پیش از ورود دانشجو معلمان به عرصه تدریس در این زمینه آموزش‌هایی داده شود.

تلاش برای موفقیت با تعهد سازمانی رابطه مستقیم دارد، تلاش به عنوان یکی از مهم‌ترین موتورهای حرکتی انسان محسوب می‌شود مسئولان آموزشی می‌توانند با مشاهده مشکلاتی که خواهان رفع آن هستند به جای

[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

[ DOI: 10.18869/acadpub.erj.3.32.103 ]

برخورد مستقیم که احتمال ممانعت از طرف کارکنان را به دنبال دارد، انگیزه‌هایی را در کارکنان ایجاد نمایند تا به انجام آن عمل بپردازند.

خویشتن‌داری با تعهد سازمانی رابطه مستقیم دارد. از این نکته می‌توان استفاده نمود و از افراد با خویشتن‌داری بالا در پست‌هایی که احتیاج به تمرکز و آرامش زیاد دارند استفاده نمود؛ اما از آنجا که تمام افراد خویشتن‌دار نیستند لذا بهتر است با ارضای بالای نیاز تأمین و ایجاد رضایت در کارکنان حس آسودگی خیال و امنیت را در بین دبیران افزایش داد.

احتیاط در تصمیم‌گیری با تعهد سازمانی رابطه مستقیم دارد و از آن جا که همواره هر انتخاب متضمن از دست دادن امتیازاتی است که دیگر انتخاب‌ها می‌توانستند داشته باشند، لذا در تصمیم‌گیری باید جوانب احتیاط را رعایت کرد. برای گرفتن بهترین تصمیم کارکنان نه‌تنها باید از وضع و شرایط جاری مطلع باشند بلکه باید دوراندیش و آینده‌نگر باشند و به تبعات خودآگاه باشند.

پیشنهاد می‌شود از آنجا که وجدان‌کاری بیانگر گرایش درونی کارکنا ننسبت به انجام وظایف شغلی خود در سازمان بدون حضور مشهود و نامشهود سرپرست برای انجام وظیفه به‌طور کامل می‌باشد، برای افزایش وجدان-کاری باید به عوامل فردی و ذاتی (عواملی که از درون و نهاد فرد سرچشمه می‌گیرند)، عوامل محیط (عواملی که در پرورش وجدان نقش ایفا می‌کنند)، عوامل سیاسی (عوامل یک هدر جهت‌دهی وجدان نقش ایفا می‌کنند) توجه کرد و توصیه می‌شود کلاس‌های آموزشی بر اساس این مؤلفه اجرا شود زیرا توجه به آن باعث می‌شود وظایف محوله از نظر کمی و کیفی به‌طور تمام وکمال و بدون اسراف در وقت و منابع انجام گیرد.

از محدودیت‌های تحقیق حاضر می‌توان به محدود نمودن جامعه آماری فقط به دبیران دبیرستان؛ محدود نمودن حوزه جغرافیایی فقط به دبیران، محدود نمودن متغیرهای پژوهش به وجدان کاری و تعهدسازمانی، محدود نمودن ابزار پژوهش به پرسش‌نامه و کنترل نکردن پاسخگویان در حین پاسخگویی اشاره کرد.

بنابراین می‌توان به این نتیجه رسید که امروزه یکی از عوامل مهم و اساس یک ه نقشی اساسی در ارتقای سطح تعهد سازمان‌ها دارد مفهوم وجدان‌کاری می‌باشد که از طریق اعتقادات فکری و نگرش ذهنی افراد به ماهیت کار و شغل قابل ترمیم و زیاد شدن است. به همین خاطر افزایش وجدان کاری در افراد سازمان می‌تواند یکی از متعالی‌ترین هدف‌های هر سازمانی محسوب شود؛ بنابراین این واقعیت در مدار سیستم آموزش‌وپرورش باید

[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

[ DOI: 10.18869/acadpub.erj.3.32.103 ]

پذیرفته شود که وجدان و تعهد عاملی بنیادی حرکت و تحول هر سیستم یا پایه توسعه علمی و آموزشی در سایه این منبع حساس می‌باشد. لذا مدیران و رهبران آموزشی باید با به کارگیری صحیح سعی در افزایش وجدان کاری داشته باشند.

## منابع


زندی فرد، نسرین (۱۳۹۳). *رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارمندان دانشگاه علوم پزشکی کرمان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران.

سعیدیان، نرگس؛ مرادی، مصیب (۱۳۸۸). "رابطه سبک‌های رهبری باس با وجدان کاری و تعهد کاری مدیران مدارس متوسطه پسرانه شهر اصفهان". *فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۲۲: ۱۴۰- ۱۱۹.

فرهنگی، علی‌اکبر؛ حسین زاده، علی (۱۳۸۴). "*دیدگاه‌های نوین درباره تعهد سازمانی*"، فصلنامه *تدبیر*، شماره ۱۵۷، ۱۴

موسوی، سید محسن (۱۳۹۲). "بررسی رابطه ویژگی شخصیتی وجدان کاری و تعهد سازمانی کارکنان". *فصلنامه بصیرت و تربیت اسلامی*، ۲۷: ۱۲۳-۱۰۳

میر حیدری، اشرف (۱۳۸۹). "جایگاه تعهد، وجدان کاری، همت و کار مضاعف در توسعه و تعالی سازمانی، با تأکید بر نگرش اسلام"، *فصلنامه راه تربیت*: پاییز ۸۹، شماره ۱۲، ۱۷۶-۱۵۵.

وکیلی،کریم (۱۳۸۷). *تأثیر وجدان کاری بر بهره‌وری کارکنان آموزش‌وپرورش مراغه*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد،دانشگاه شیراز، شیراز.

Gemmiti, Marco. (2007). *The relationship between organizational commitment, organizational identification and organizational citizenship behavior*. Baltic Journal of Management, 2(2), 196-212.

Salahudin, S. N. bintiBaharuddin, S. S. Abdullah, M. S. & Osman, A. (2016). *The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment*. Procedia Economics and Finance, 35, 582-590

Taylor, S.G, &Bedeian, A.G. (2012). Linking workplace incivility to citizenship performance. *The combined effects of affective commitment and conscientiousness*. Journal of Organizational Behavior. 33, pages 878-893.

Vohra, N (2010). *Influence of Positive characteristics on organizational commitment and job 1 satisfafaction of Indian middle managers*. . International Journal of Educational Management, 23(3), 266-288.

Yalabik, Z. Y, Van Rossenberg, Y. Kinnie, N. & Swart, J. (2015). Engaged and committed? *The relationship between work engagement and commitment in professional service firms*. The International Journal of Human Resource Management, 26(12), 160-162.


[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

[ DOI: 10.18869/acadpub.erj.3.32.103 ]

# The Relationship of the Components of the Work Ethics on Organizational Commitment of Public Boys' High School Teachers in Tehran

Hamid Khosravi, Mostafa Askarian, Abdolrahim Navehebrahim

**Abstract**

The goal of this study is to investigate the relationship between work ethics on organizational commitment of public boys' high schools' teachers in Tehran in 2015-2016. The research was descriptive according to its goal and correlation method is used, statistical population is selected from the public boys' high school teachers in Tehran. With multistage cluster random sampling, 384 teachers are selected with statistical sample size according to Krejcie and Morgan table. Data collection tools were work ethic questionnaire (Costa & Mac 1998) which contains 47 items and organizational commitment questionnaire (Allan & Meyer 1992) which contains 24 items with the reliability of 85% and 89% respectively. In order to analyze the data, descriptive statistics and to conclude the data Pearson correlation coefficient, Kolmogorov-Smirnov test and ANOVA are used. The results of the evaluations show that there is a Significant positive correlation among work ethic and teachers' organizational commitment in reliability level of 99% (error rate equal to 0.001) with correlation coefficient of 0.429; components of efficiency, discipline, conscientious, and attempt to succeed correlated more and components of continence and caution in decision-making correlated less. No significant difference is found in the relationship between work ethics in different regions of the study area.

**Keywords:** Work ethic; organizational commitment; public high schools

[ Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29 ]

[ DOI: 10.18869/acadpub.erj.3.32.103 ]