

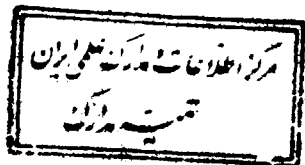
۱۳۷۷ / ۱۱ / ۲۵

دانشگاه آزاد اسلامی

واحد کرمان

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

گروه آموزشی مدیریت



پایان نامه:

برای تکمیل دوره کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

تحت عنوان:

بررسی نظر کارکنان سازمانهای دولتی در خصوص
عوامل مؤثر بر حاکمیت وجدان کاری در سازمان

نگارش:

علی محمدیان نژاد

استاد راهنما:

دکتر محمدحسین متقی

استاد مشاور:

دکتر حسین محبی

1491/2

بهار ۱۳۷۷

چکیده پژوهش

این تحقیق کاوشی است به منظور بررسی عوامل مؤثر بر حاکمیت وجدان کاری از دید کارکنان سازمانهای مشمول قانون استخدام کشوری شهر کرمان که با نمونه‌ای به حجم ۳۲۴ نفر با درجات تحصیلی لیسانس، فوق لیسانس و دکتری انجام پذیرفته است. جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه بر اساس مقیاس درجه‌بندی لیکرت با گزینه‌های خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم صورت گرفته و آزمون مجذور خی (X²) جهت تحلیل داده‌ها مورد استفاده واقع شده است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که استقرار نظام مدیریت مشارکتی در سازمان و استقرار نظام پرداخت حقوق بر اساس عملکرد همچنین ارزشیابی واقعی عملکرد و رعایت شرایط احراز در انتخاب مدیران و رفتار و عمل متعهدانه آنها و رعایت شرایط احراز در انتخاب کارکنان از دیدگاه جامعه مورد مطالعه بر حاکمیت وجدان کار در سازمانها مؤثر می‌باشد. در بررسی ارتباط بین متغیرهای فرعی پست سازمانی (مدیران و کارکنان) و استقرار نظام پرداخت بر اساس عملکرد رابطه معناداری مشاهده می‌شود و در مورد دیگر فرضیات تحقیق توافق وجود دارد. افراد مورد مطالعه با درجه تحصیلی لیسانس، فوق لیسانس و دکتری درباره ارزشیابی واقعی عملکرد، رفتار و عمل متعهدانه مدیران دیدگاه تقریباً متفاوتی ابراز نموده‌اند و درباره مشارکت، پرداخت حقوق و رعایت شرایط احراز در انتخاب مدیران و کارکنان توافق نظر موجود است. افراد مورد پژوهش در سازمانهای فرهنگی، سیاسی، کشاورزی، بهداشتی و دیگر سازمانها بجز در مورد استقرار نظام پرداخت بر اساس عملکرد، نظرات تقریباً یکسانی ابراز نموده‌اند.

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
تشکر و قدردانی	الف
چکیده پژوهش	ب
فهرست مطالب	د
فهرست جدولها	و
فهرست نمودارها	ج

فصل اول: بیان مسأله

مقدمه	۱
موضوع تحقیق	۱
فرضیات تحقیق	۲
هدف تحقیق	۲
اهمیت موضوع	۳
ویژه کردن موضوع	۴
تعاریف و مفاهیم	۴
خلاصه	۷

فصل دوم: پیشینه کاوی

مقدمه	۹
وجدان کار چیست	۹
دیدگاههای مختلف در مورد وجدان کار	۱۳
نشانه‌های وجدان کار	۱۶
نشانه‌های وجدان کار ضعیف	۱۶
نشانه‌های وجدان کار قوی	۱۷
منشأ وجدان کاری	۱۷

عنوان	صفحه
عوامل مؤثر بر وجدان کار کارکنان سازمانها	۱۹
ویژگیهای فردی	۲۰
سازمان و وجدان کار	۲۱
مدیریت و وجدان کار	۲۲
مروری بر تحقیقات انجام شده	۲۶
خلاصه	۲۶

فصل سوم: روش تحقیق

مقدمه	۲۸
روش تحقیق	۲۸
جامعه آماری	۲۸
حجم نمونه و شیوه نمونه گیری	۲۹
ابزار جمع آوری اطلاعات	۲۹
روایی و اعتبار ابزار جمع آوری اطلاعات	۳۰
روش تجزیه و تحلیل داده ها	۳۱
خلاصه	۳۲

فصل چهارم: یافته ها

مقدمه	۳۳
جدولها	۳۴
نمودارها	۳۵
خلاصه	۱۲۳

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

مقدمه	۱۲۴
نتایج	۱۲۴

صفحه	عنوان
۱۲۵	بحث و بررسی
۱۳۳	پیشنهادهات
۱۳۵	خلاصه
۱۳۶	فهرست منابع
	پیوست



فهرست جدولها

شماره جدول	عنوان جدول	صفحه
جدول ۴-۱	توزیع فراوانی مطلق و نسبی افراد مورد مطالعه بر حسب سازمان.....	۳۴
جدول ۴-۲	توزیع فراوانی مطلق و نسبی افراد مورد مطالعه بر حسب جنس.....	۳۶
جدول ۴-۳	توزیع فراوانی مطلق و نسبی افراد مورد مطالعه بر حسب پست سازمانی ..	۳۷
جدول ۴-۴	توزیع فراوانی مطلق و نسبی افراد مورد مطالعه بر حسب تحصیلات	۳۸
جدول ۴-۵	توزیع فراوانی مطلق و نسبی افراد مورد مطالعه بر حسب سابقه خدمت ..	۳۹
جدول ۴-۶	توزیع فراوانی مطلق و نسبی سؤالات ۱ تا ۵ مربوط به فرضیه مشارکت ..	۴۱
جدول ۴-۷	توزیع فراوانی مطلق و نسبی سؤالات ۱ تا ۳ مربوط به فرضیه حقوق ...	۴۲
جدول ۴-۸	توزیع فراوانی مطلق و نسبی سؤالات ۱ تا ۵ مربوط به فرضیه ارزشیابی ..	۴۳
جدول ۴-۹	توزیع فراوانی مطلق و نسبی سؤالات ۱ تا ۴ مربوط به فرضیه	
۴۴	شرایط احراز مدیران.....	
جدول ۴-۱۰	توزیع فراوانی مطلق و نسبی سؤالات ۱ تا ۵ مربوط به فرضیه رفتار	
۴۵	و عمل متعهدانه مدیران.....	
جدول ۴-۱۱	توزیع فراوانی مطلق و نسبی سؤالات ۱ تا ۶ مربوط به فرضیه	
۴۶	شرایط احراز کارکنان.....	
جدول ۴-۱۲	توزیع فراوانی نسبی و مطلق فرضیات تحقیق، فراوانی های	
۴۷	مشاهده شده و فراوانی های مورد انتظار (X^2).....	
جدول ۴-۱۳	توزیع فراوانی نسبی و مطلق فرضیات تحقیق، فراوانی های مشاهده شده	
۴۸	و فراوانی های مورد انتظار (X^2) مربوط به فرضیه مشارکت کارکنان ..	
جدول ۴-۱۴	فراوانی های مشاهده شده و فراوانی های مورد انتظار (X^2)	
۵۰	مربوط به فرضیه حقوق	
جدول ۴-۱۵	فراوانی های تجربی و فراوانی های مورد انتظار (X^2)	
۵۲	مربوط به فرضیه ارزشیابی	

شماره جدول	عنوان جدول	صفحه
جدول ۱۶-۴	فراوانی های تجربی و فراوانی های موردانتظار (X^2) مربوط	
۵۴	به شرایط احراز مدیران	
جدول ۱۷-۴	فراوانی های تجربی و فراوانی های موردانتظار (X^2)	
۵۶	مربوط به رفتار مدیران	
جدول ۱۸-۴	فراوانی های مشاهده شده و فراوانی های موردانتظار (X^2)	
۵۸	مربوط به فرضیه رعایت شرایط احراز کارکنان	
جدول ۱۹-۴	جدول توافقی توزیع فراوانی رابطه بین واحد سازمانی و نظر کارکنان	
۶۰	در ارتباط با مشارکت	
جدول ۲۰-۴	محاسبات، رابطه بین واحد سازمانی و نظر کارکنان در رابطه با مشارکت	
جدول ۲۱-۴	جدول توافقی توزیع فراوانی رابطه بین واحد سازمانی و نظر کارکنان	
۶۴	در ارتباط با حقوق	
جدول ۲۲-۴	محاسبات، رابطه بین واحد سازمانی و نظر کارکنان در ارتباط با حقوق	
جدول ۲۳-۴	جدول توافقی توزیع فراوانی رابطه بین واحد سازمانی و نظر کارکنان	
۶۸	در ارتباط با ارزشیابی عملکرد	
جدول ۲۴-۴	محاسبات، رابطه بین واحد سازمانی و نظر کارکنان در ارتباط	
۶۹	با ارزشیابی عملکرد	
جدول ۲۵-۴	جدول توافقی توزیع فراوانی رابطه بین واحد سازمانی و نظر کارکنان	
۷۲	در ارتباط با رعایت شرایط احراز مدیران	
جدول ۲۶-۴	محاسبات، رابطه بین واحد سازمانی و نظر کارکنان در ارتباط با	
۷۳	رعایت شرایط احراز مدیران	
جدول ۲۷-۴	جدول توافقی توزیع فراوانی رابطه بین واحد سازمانی و نظر	
۷۶	کارکنان در ارتباط با رفتار و عمل مدیران	

شماره جدول	عنوان جدول	صفحه
جدول ۴-۲۸	محاسبات، رابطه بین واحد سازمانی و نظر کارکنان در ارتباط با رفتار و عمل مدیران	۷۷
جدول ۴-۲۹	توزیع فراوانی رابطه بین واحد سازمانی و نظر کارکنان در ارتباط با رعایت شرایط احراز کارکنان	۸۰
جدول ۴-۳۰	محاسبات رابطه بین واحد سازمانی و نظر کارکنان در ارتباط با شرایط احراز کارکنان	۸۱
جدول ۴-۳۱	جدول توافقی توزیع فراوانی پست سازمانی و رابطه آن با مشارکت	۸۴
جدول ۴-۳۲	محاسبات رابطه بین پست سازمانی در ارتباط با مشارکت	۸۴
جدول ۴-۳۳	جدول توافقی توزیع فراوانی رابطه بین پست سازمانی در ارتباط با حقوق	۸۷
جدول ۴-۳۴	محاسبات رابطه بین پست سازمانی در ارتباط با حقوق	۸۷
جدول ۴-۳۵	جدول توافقی توزیع فراوانی رابطه بین پست سازمانی در ارتباط با ارزشیابی عملکرد	۹۰
جدول ۴-۳۶	محاسبات رابطه بین پست سازمانی در ارتباط با ارزشیابی عملکرد	۹۰
جدول ۴-۳۷	جدول توافقی توزیع فراوانی رابطه بین پست سازمانی در ارتباط با شرایط احراز مدیران	۹۳
جدول ۴-۳۸	محاسبات رابطه بین پست سازمانی در ارتباط با رعایت شرایط احراز مدیران	۹۳
جدول ۴-۳۹	جدول توافقی توزیع فراوانی رابطه بین پست سازمانی در ارتباط با رفتار مدیران	۹۶
جدول ۴-۴۰	محاسبات رابطه بین پست سازمانی در ارتباط با رفتار مدیران	۹۶
جدول ۴-۴۱	جدول توافقی توزیع فراوانی رابطه بین پست سازمانی در ارتباط با شرایط احراز کارکنان	۹۹

شماره جدول	عنوان جدول	صفحه
جدول ۴-۴۲	محاسبات رابطه بین پست سازمانی در ارتباط با شرایط احراز کارکنان ..	۹۹
جدول ۴-۴۳	جدول توافقی توزیع فراوانی رابطه بین تحصیلات در ارتباط	
۱۰۲	با مشارکت	
جدول ۴-۴۴	محاسبات رابطه بین درجه تحصیلی در ارتباط با مشارکت	۱۰۳
جدول ۴-۴۵	جدول توافقی توزیع فراوانی رابطه بین درجه تحصیلی در	
۱۰۶	ارتباط با نظام پرداخت	
جدول ۴-۴۶	جدول محاسبات رابطه بین درجه تحصیلی در ارتباط با نظام پرداخت	۱۰۶
جدول ۴-۴۷	جدول توافقی توزیع فراوانی رابطه بین درجه تحصیلی در ارتباط	
۱۰۹	با ارزشیابی عملکرد	
جدول ۴-۴۸	محاسبات رابطه بین درجه تحصیلی در ارتباط با ارزشیابی عملکرد ..	۱۱۰
جدول ۴-۴۹	جدول توافقی توزیع فراوانی رابطه بین تحصیلات در رابطه با	
۱۱۳	شرایط احراز مدیران	
جدول ۴-۵۰	محاسبات رابطه بین درجه تحصیلی در ارتباط با شرایط احراز مدیران	۱۱۴
جدول ۴-۵۱	جدول توافقی توزیع فراوانی رابطه بین تحصیلات در ارتباط با	
۱۱۷	رفتار مدیران	
جدول ۴-۵۲	محاسبات رابطه بین تحصیلات در ارتباط با رفتار مدیران	۱۱۷
جدول ۴-۵۳	جدول توافقی توزیع فراوانی بین تحصیلات در ارتباط با شرایط	
۱۲۰	احراز کارکنان	
جدول ۴-۵۴	محاسبات رابطه بین تحصیلات در ارتباط با شرایط احراز کارکنان	۱۲۰

فهرست نمودارها

شماره نمودار	عنوان نمودار	صفحه
نمودار ۱-۴	توزیع فراوانی کارکنان به تفکیک واحد سازمانی	۳۵
نمودار ۲-۴	توزیع فراوانی کارکنان به تفکیک جنس	۳۶
نمودار ۳-۴	توزیع فراوانی کارکنان به تفکیک پست سازمانی	۳۷
نمودار ۴-۴	توزیع فراوانی کارکنان به تفکیک مدرک تحصیلی	۳۸
نمودار ۵-۴	توزیع فراوانی کارکنان به تفکیک سابقه خدمت	۴۰
نمودار ۶-۴	توزیع فراوانی نظر کارکنان در ارتباط با مشارکت	۴۹
نمودار ۷-۴	توزیع فراوانی نظر کارکنان در ارتباط با حقوق	۵۱
نمودار ۸-۴	توزیع فراوانی نظر کارکنان در ارتباط با ارزشیابی	۵۳
نمودار ۹-۴	توزیع فراوانی نظر کارکنان در ارتباط با رعایت شرایط احراز مدیران	۵۵
نمودار ۱۰-۴	توزیع فراوانی نظر کارکنان در ارتباط با رفتار مدیران	۵۷
نمودار ۱۱-۴	توزیع فراوانی نظر کارکنان در ارتباط با رعایت شرایط احراز در انتخاب کارکنان	۵۹
نمودار ۱۲-۴	توزیع فراوانی رابطه بین واحد سازمانی و نظر کارکنان در ارتباط با مشارکت	۶۳
نمودار ۱۳-۴	توزیع فراوانی رابطه بین واحد سازمانی و نظر کارکنان در ارتباط با حقوق	۶۷
نمودار ۱۴-۴	توزیع فراوانی رابطه بین واحد سازمانی و نظر کارکنان در ارتباط با ارزشیابی عملکرد	۷۱
نمودار ۱۵-۴	توزیع فراوانی رابطه بین واحد سازمانی و نظر کارکنان در ارتباط با رعایت شرایط احراز مدیران	۷۵
نمودار ۱۶-۴	توزیع فراوانی رابطه بین واحد سازمانی و نظر کارکنان در ارتباط با رفتار و عمل مدیران	۷۹
نمودار ۱۷-۴	توزیع فراوانی رابطه بین واحد سازمانی و نظر کارکنان در ارتباط با شرایط احراز کارکنان	۸۳

شماره نمودار	عنوان نمودار	صفحه
نمودار ۱۸-۴	توزیع فراوانی رابطه بین پست سازمانی در ارتباط با مشارکت	۸۶
نمودار ۱۹-۴	توزیع فراوانی رابطه بین پست سازمانی در ارتباط با حقوق	۸۹
نمودار ۲۰-۴	توزیع فراوانی رابطه بین پست سازمانی در ارتباط با ارزشیابی عملکرد	۹۲
نمودار ۲۱-۴	توزیع فراوانی رابطه بین پست سازمانی در ارتباط با شرایط	
۹۵	احراز مدیران	
نمودار ۲۲-۴	توزیع فراوانی رابطه بین پست سازمانی در ارتباط با رفتار مدیران	۹۸
نمودار ۲۳-۴	توزیع فراوانی رابطه بین پست سازمانی در رابطه با شرایط	
۱۰۱	احراز کارکنان	
نمودار ۲۴-۴	توزیع فراوانی رابطه بین درجه تحصیلی در ارتباط با مشارکت	۱۰۵
نمودار ۲۵-۴	توزیع فراوانی رابطه بین تحصیلات در ارتباط با حقوق	۱۰۸
نمودار ۲۶-۴	توزیع فراوانی رابطه بین تحصیلات در ارتباط با ارزشیابی عملکرد	۱۱۲
نمودار ۲۷-۴	توزیع فراوانی رابطه بین تحصیلات در ارتباط با شرایط احراز مدیران	۱۱۶
نمودار ۲۸-۴	توزیع فراوانی رابطه بین تحصیلات در ارتباط با رفتار مدیران	۱۱۹
نمودار ۲۹-۴	توزیع فراوانی رابطه بین تحصیلات در ارتباط با شرایط احراز کارکنان	۱۲۲