

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه الزهراء (س)
دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه
جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد
رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی

عنوان
رابطه بهره‌وری با وجدان کاری کارکنان سازمان فرهنگی، هنری شهرداری تهران

استاد راهنما
سرکار خانم دکتر فرشته ناظرزاده کرمانی

استاد مشاور
سرکار خانم دکتر پروین صمدی

دانشجو
سمانه رشتبر

آبان ۱۳۹۰

کلیه دستاوردهای این تحقیق متعلق به
دانشگاه الزهراء (س) است.

ستایش خدایی را که:

می‌خوانمش و او پاسخم دهد و اگرچه وقتی می‌خواندم به کندی به
درگاهش روم... ستایش خدایی را که به‌جز او امید ندارم و اگر به غیر
او امیدی داشتم ناامیدم می‌کرد... خدایا من همه راه‌های مقاصد را به
سوی تو باز می‌بینم و چشمه‌های امید را به‌سویت سرشار می‌یابم...
و به خوبی می‌دانم که تو برای اجابت شخص امیدوار آماده‌ای و
برای فریادرسی اندوهگینان مہیای فریادرسی هستی و به راستی
می‌دانم که در پناہندگی به جود و کرمت و خشنودی به قضا و
قدرت عوضی است... پس پروردگار من ستوده‌ترین چیزها است نزد من
و به ستایش من سزاوارتر است...

تقدیم به:

روح تمامی شهدایی که در راه امنیت وطن جان خود را از دست داده و به مقام رفیع شهادت رسیدند، به ویژه برادر عزیزم عقیل‌مهربان که نمونه‌ی بارز فردی با وجدان در عرصه‌ی خدمت‌رسانی به خلق و میهن بود و به مقام والای شهادت نایل آمد.

با سپاس از:

پدر و مادر مهربانم که تمام موفقیت‌های خود را مرهون محبت و از خودگذشتگی آن عزیزان هستم.

با تشکر از:

تمامی اساتید عزیز و بزرگوaram که همواره در طول تحصیل در محضر ایشان کسب فیض نموده‌ام.

اکنون که با لطف الهی نگارش این رساله به پایان آمده است بر خویش
لازم می‌دانم که از تمامی کسانی که صمیمانه و بی‌شائبه مرا در این
مهم یاری داده‌اند تقدیر و سپاسگزاری نمایم. بدین لحاظ از راهنمایی
سرکار خانم دکتر فرشته ناظرزاده کرمانی که با راهنمایی‌های
دلسوزانه و خردمندانه‌شان در طول این مدت مرا یاری داده‌اند قدردانی
می‌نمایم، هم‌چنین از سرکار خانم دکتر پروین صمدی که در سمت
استاد مشاور راهبردهای مؤثری ارائه نموده‌اند تشکر می‌نمایم.
بدین وسیله مراتب امتنان خود را از سرکار خانم دکتر احمدی و
جناب آقای دکتر شمس که داوری این پایان‌نامه را پذیرفتند اعلام
می‌دارم.

چکیده:

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بهره‌وری با وجدان کاری کارکنان سازمان فرهنگی، هنری شهرداری تهران بود. در پژوهش حاضر از روش همبستگی استفاده گردید.

ابزار پژوهش پرسشنامه استاندارد شده‌ی بهره‌وری و وجدان کاری بود که توسط ۲۲۵ نفر از کارکنان سازمان فرهنگی، هنری شهرداری تهران پاسخ داده شد. جهت توصیف داده‌ها از آمار توصیفی و برای تحلیل از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغییری گام به گام، تحلیل واریانس چندمتغییری، آزمون باکس، تحلیل واریانس یک طرفه، آزمون لووان و آزمون t برای گروه‌های مستقل استفاده شد. نتایج عبارتند از:

- مؤلفه‌های بهره‌وری با وجدان کاری همبستگی منفی معنادار داشت، ضرایب همبستگی از ۰/۱۳۸- الی ۰/۲۹۸- در نوسان بود. ارتباطات و وجدان کاری کمترین همبستگی (۰/۱۳۸-) و مدیریت مبتنی بر هدف و وجدان کاری بیشترین همبستگی (۰/۲۹۸-) را داشتند. همبستگی کل بهره‌وری و وجدان کاری منفی معنادار بود. یعنی سازمان وجدان کاری افراد را برای دادن امکانات مدنظر قرار نمی‌دهد. فقط همبستگی ترفیع و وجدان کاری " معنادار نبود".

- برای پیش‌بینی مؤلفه‌های بهره‌وری با وجدان کاری، (چون مؤلفه‌های بهره‌وری همبستگی معنادار داشتند) از رگرسیون چند متغییری گام به گام استفاده شد. با رگرسیون گام به گام فقط مدیریت مبتنی بر هدف شرایط ورود به معادله را داشت که ۸/۹ درصد از واریانس وجدان کاری را تبیین می‌کرد. چون در تجزیه مجموع مجذورات در تحلیل رگرسیون چند متغییری $P < 0/01$ ، $F(1, 223) = 21/72$ بود پس رابطه بین وجدان کاری و مدیریت مبتنی بر هدف معنادار بود.

- بهره‌وری و مؤلفه‌های بهره‌وری در ابعاد مختلف وجدان کاری تفاوت معنادار نداشت ($p > 0/05$).

- بهره‌وری و مؤلفه‌های بهره‌وری در زنان و مردان، متأهلین و مجردان، سوابق کاری متفاوت و سطوح تحصیلی گوناگون تفاوت معناداری نداشت.

- سن بر وجدان کاری تأثیر معنادار داشت. وجدان کاری در سنین بالا بیشتر بود.

واژگان کلیدی: بهره‌وری، وجدان کاری، کارکنان سازمان فرهنگی، هنری شهرداری تهران

فصل اول: کلیات پژوهش

۱	مقدمه
۳	بیان مسأله
۶	اهمیت و ضرورت پژوهش
۷	اهداف پژوهش
۷	سؤالات اصلی پژوهش
۸	سؤالات فرعی پژوهش
۸	تعاریف نظری متغیرهای پژوهش
۱۱	تعاریف عملیاتی متغیرهای پژوهش

فصل دوم:

بخش اول: مبانی نظری

۱۴	مقدمه
۱۴	بهره‌وری
۱۶	تاریخچه و سیر تحولات مفهوم بهره‌وری
۱۹	مفهوم بهره‌وری
۲۰	استعمال نادرست واژه‌ی بهره‌وری
۲۳	ویژگی‌های بهره‌وری
۲۳	عوامل مؤثر بر بهره‌وری
۲۴	سطوح بهره‌وری
۲۷	عوامل مهم بهره‌وری
۲۹	مفهوم وجدان
۳۱	وجدان اخلاقی
۳۲	مفهوم اخلاقی وجدان
۳۳	مفهوم دینی وجدان
۳۴	مفهوم علمی وجدان
۳۵	مفهوم کار
۳۶	مفهوم اخلاقی کار
۳۸	مفهوم اقتصادی کار

۳۸	مفهوم فیزیکی کار.....
۳۸	کار از نظر اسلام.....
۳۹	مفهوم وجدان کار.....
۴۳	آثار وجدان کاری.....
۴۴	شاخص های وجدان کاری.....
۴۵	ارکان اساسی وجدان کار.....
۴۹	شخصیت و کار.....
۵۲	وجدان کاری و انضباط.....
۵۲	وجدان کاری و روحیه.....
۵۳	وجدان کاری و کارایی.....
۵۳	وجدان کاری و انگیزش.....
۵۳	وجدان کاری و تعهد.....
۵۴	عوامل تاثیر گذار و شکل دهنده وجدان.....
		بخش دوم: پیشینه تحقیق
۵۶	مطالعات داخلی بهره‌وری کارکنان.....
۶۳	مطالعات خارجی بهره‌وری کارکنان.....
۶۵	مطالعات داخلی وجدان کاری.....
۷۱	مطالعات خارجی وجدان کاری.....
۷۲	جمع بندی.....
		فصل سوم: روش‌شناسی پژوهش
۷۴	مقدمه.....
۷۴	روش پژوهش.....
۷۴	جامعه آماری.....
۷۴	نمونه و روش تعیین حجم نمونه.....
۷۵	ابزار پژوهش.....
۷۶	تعیین روایی و پایایی ابزار پژوهش.....
۷۶	روش جمع آوری اطلاعات.....
۷۶	روش‌های تجزیه و تحلیل آماری.....

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

۷۸مقدمه
	توصیف داده‌ها:
۷۹ویژگیهای جمعیت شناختی و شغلی شرکت کنندگان
۸۴میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی
۸۶توزیع فراوانی وجدان کاری
۸۷تجزیه تحلیل داده‌ها
	فصل پنجم: یافته‌ها و نتیجه‌گیری
۱۰۰مقدمه
۱۰۱پاسخ به پرسش‌ها
۱۱۱بحث و نتیجه‌گیری
۱۱۳محدودیت‌های پژوهش
۱۱۳پیشنهادات کاربردی
۱۱۴پیشنهادات پژوهشی
۱۱۵منابع و مآخذ
۱۲۲چکیده انگلیسی

فهرست شکل‌ها

- شکل (۲-۱) طیف وجدان‌کاری ۴۲
- شکل (۲-۲) پیوستار رشد نیافتگی-رشد یافتگی ۴۸

فهرست جدول‌ها

- جدول ۴-۱: توزیع فراوانی جنسیت شرکت‌کنندگان ۷۹
- جدول ۴-۲: توزیع فراوانی سن شرکت‌کنندگان ۸۰
- جدول ۴-۳: توزیع فراوانی سنوات خدمت در شغل فعلی شرکت‌کنندگان ۸۱
- جدول ۴-۴: توزیع فراوانی میزان تحصیلات شرکت‌کنندگان ۸۲
- جدول ۴-۵: توزیع فراوانی رشته تحصیلی شرکت‌کنندگان ۸۳
- جدول ۴-۶: میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی ۸۴
- جدول ۴-۷: توزیع فراوانی وجدان‌کاری شرکت‌کنندگان ۸۶
- جدول ۴-۸: ضریب همبستگی مؤلفه‌های بهره‌وری و وجدان‌کاری ۸۷
- جدول ۴-۹: ضریب همبستگی مؤلفه‌های بهره‌وری ۸۸
- جدول ۴-۱۰: آزمون تحلیل واریانس برای بررسی بهره‌وری و مؤلفه‌های بهره‌وری در ابعاد مختلف وجدان‌کاری ۸۹
- جدول ۴-۱۱: تحلیل واریانس چند متغیری برای بهره‌وری و مؤلفه‌های بهره‌وری در زنان و مردان ۹۰
- جدول ۴-۱۲: نتایج آزمون t برای مقایسه بهره‌وری و مؤلفه‌های بهره‌وری در زنان و مردان ۹۱
- جدول ۴-۱۳: تحلیل واریانس چند متغیری برای بهره‌وری و مؤلفه‌های بهره‌وری در زنان و مردان ۹۲
- جدول ۴-۱۴: نتایج آزمون t برای مقایسه بهره‌وری و مؤلفه‌های بهره‌وری در متأهلین و مجردها ۹۲
- جدول ۴-۱۵: تحلیل واریانس چند متغیری برای بهره‌وری و مؤلفه‌های بهره‌وری سنین مختلف ۹۳
- جدول ۴-۱۶: آزمون تحلیل واریانس برای اثر سن بر بهره‌وری و مؤلفه‌های بهره‌وری ۹۴
- جدول ۴-۱۷: تحلیل واریانس چند متغیری برای بهره‌وری و مؤلفه‌های بهره‌وری در سوابق مختلف ۹۴
- جدول ۴-۱۸: آزمون تحلیل واریانس برای اثر سابقه کاری بر بهره‌وری و مؤلفه‌های بهره‌وری ۹۵
- جدول ۴-۱۹: تحلیل واریانس چند متغیری برای بهره‌وری و مؤلفه‌های بهره‌وری در سطوح تحصیلی مختلف ۹۵
- جدول ۴-۲۰: آزمون تحلیل واریانس برای اثر سطوح تحصیلی بر بهره‌وری و مؤلفه‌های ۹۶
- جدول ۴-۲۱: نتایج آزمون t برای مقایسه وجدان‌کاری در زنان و مردان ۹۷
- جدول ۴-۲۲: نتایج آزمون t برای مقایسه وجدان‌کاری مجردها و متأهلین ۹۷

جدول ۲۳-۴: آزمون تحلیل واریانس برای مقایسه وجدان کاری در سطوح تحصیلی، سنی و سوابق مختلف. ۹۸

فهرست نمودارها

- نمودار ۱-۴ : نمودار توزیع فراوانی جنسیت شرکت کنندگان..... ۷۹
- نمودار ۲-۴: نمودار توزیع فراوانی سن شرکت کنندگان..... ۸۰
- نمودار ۳-۴ : نمودار توزیع فراوانی سنوات خدمت شرکت کنندگان..... ۸۱
- نمودار ۴-۴ : نمودار توزیع فراوانی میزان تحصیلات شرکت کنندگان..... ۸۲
- نمودار ۵-۴ : نمودار توزیع فراوانی رشته تحصیلی شرکت کنندگان ۸۳
- نمودار ۶-۴ : هیستوگرام کل بهره‌وری..... ۸۵
- نمودار ۷-۴ : نمودار توزیع فراوانی وجدان کاری شرکت کنندگان..... ۸۶

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه:

چند سالی است که بحث پیرامون بهره‌وری جای خود را در میدان مباحث علمی و اجتماعی کشور باز کرده است در صفحه پرشتاب رقابت جهانی و سیر پرشتاب فن‌آوری اینک سیاستگذاران و مدیران افزایش بهره‌وری را گاه به‌عنوان ابزار و گاه به‌عنوان هدف مورد توجه قرار می‌دهند. موضوع بهره‌وری و ارتقای آن به‌عنوان یک معیار اقتصادی صرف مطرح نیست و با کلیه شئون اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی یک جامعه ارتباط می‌یابد. ارتقای موزون و همه‌جانبه بهره‌وری در این زمینه‌ها سبب می‌گردد تا جامعه هر چه بیشتر در مسیر رشد و تعالی قرار بگیرد. بهره‌وری فرهنگ خاص خود را داراست فرهنگی که با ویژگی‌های کوشش، دانش و بینش نیروی کار جامعه در عرصه‌های مختلف سروکار داشته و می‌تواند در جهت کاهش یا افزایش بهره‌وری قرار داشته باشد (سلطان‌محمدی، ۱۳۷۵: ۴۳۴).

بهره‌وری مفهومی است جامع و کلی که افزایش آن به‌عنوان یک ضرورت در جهت ارتقاء سطح زندگی، آرامش و آسایش انسان و ساختن اجتماعی مرفه‌تر که هدف ملی و اساس برای همه‌ی کشورهای جهان است همواره مدنظر سیاستمداران، اقتصاددانان و دولتمردان می‌باشد. (ابطحی و کاظمی، ۱۳۷۸)

از آنجایی که امروزه یکی از عوامل مهم و اساسی که نقش آن در ارتقای سطح بهره‌وری سازمان کاملاً به ثبوت رسیده است مفهوم اعتقادات فکری و طریقه‌ی نگرش فکری و ذهنی افراد به ماهیت کار و وظیفه‌ی شغلی است. از همین روست که سعی در ایجاد وجدان‌کاری به‌عنوان یک عامل متأثر از باورهای فکری افراد، می‌تواند یکی از متعالی‌ترین هدف‌های مدیریت در امر

رهبری و هدایت سازمان محسوب شود. بنابراین این واقعیت در این سازمان‌ها باید پذیرفته شود که انسان عامل بنیادی حرکت و تحول است و پایه توسعه اقتصادی و فزونی توان اقتصادی در سایه توجه به این منبع استراتژیک و حساس است. لذا مدیریت سازمان‌ها باید با به کارگیری صحیح این استعدادها و سعی در پرورش هر چه بهتر آن، راه تکاملی سازمان را بیمایند (مشبکی، ۱۳۸۰).

وقتی صحبت از بهره‌وری نیروی انسانی به میان می‌آید منظور میزان بازدهی تعداد افراد لازم برای یک کار معین است. بازدهی این تعداد افراد با فرهنگ آن‌ها یعنی با مجموعه علوم، معارف و هنرهای آن‌ها در مورد کار مورد نظر رابطه‌ای مستقیم دارد. بنابراین ضرورت ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی درگیر در یک کار معین اعم از تولیدی یا خدماتی و دولتی یا خصوصی لازم می‌باشد. به این ترتیب هر اندازه که بتوان به سطح مجموعه علوم، معارف و هنرهای تعداد افراد لازم برای یک کار معین افزود به همان میزان می‌توان به افزایش بازدهی در آن کار امیدوارتر بود (خسروپناه، ۱۳۷۵).

حال سؤالی اساسی که به ذهن متبادر می‌شود این است که اصولاً چرا نقش کلیدی و محوری را در ارتقای بهره‌وری برای انسان قائل شده‌اند؟ علت این امر آن است که تنها انسان است که می‌تواند کمیت و کیفیت کار خود را ارتقاء دهد، طرح‌های جدید ارائه دهد و با خلاقیت خود مشکلات را از پیش راه بردارد، بر نیروی کار خود بیفزاید و راه کاهش هزینه‌ها را بیابد و در حقیقت عاملی است که می‌تواند تغییراتی در خود و محیط اطراف خود بوجود آورد. از طرفی دیگر چون انسان نه تنها عامل بلکه هدف بهره‌وری نیز می‌باشد بنابراین اهمیت توجه به انسان نیز به این خاطر دو چندان می‌گردد.

بدیهی است که رشد انسان و بهره‌وری او در گرو یکپارچگی شخصیت و جریان زندگی او خواهد بود و این نیز مرهون حاکمیت اصول وحدت‌بخش بر تمام بنیادهای اجتماعی است. اصولی که هماهنگ با نظام هستی و فطرت انسان‌ها است و این امر تنها در سایه اندیشه خدامحوری قابل شکل‌گیری است (افرازه، ۱۳۷۵).

نیروی انسانی ارزشمندترین سرمایه سازمان‌هاست و مدیریت با عطف توجه به اینکه باید بکوشد تا این سرمایه را بدرستی شناخته، توان و استعدادهای نهفته آن را پرورش داده و به نحو مؤثری آن را در پیشبرد هدف‌های سازمان بسیج کند. برنامه‌ریزی نیروی انسانی است که مدیریت را در این راه یاری می‌دهد (الوانی، ۱۳۷۵).

فلسفه‌ای که به توسعه‌ی منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل بهره‌وری ارجح می‌نهد، باید استانداردها و هنجارهای ما را به عنوان وسیله و چارچوبی برای توسعه بیشتر در مجموعه هم‌بسته‌ی بهبود بهره‌وری در نظر داشته باشد. بنابراین اگر جنبش بهره‌وری و هدف‌های بهره‌وری به صورتی بایسته در کل سازمان و در راهبردهای کشور وارد شوند، توانایی بالقوه زیادی برای توسعه‌ی منابع انسانی به وجود خواهد آمد (پروکوپنکو، ۱۳۸۶).

بیان مسأله:

کارکنان هر سازمان به عنوان بخش مهمی از پیکره اجرایی و خدماتی آن سازمان از جایگاه رفیع و ویژه‌ای برخوردار هستند. در واقع موفقیت هر سازمان و حصول هر هدفی در ابعاد مختلف مرهون زحمات، تلاش و اقدامات آن‌هاست.

تداوم حیات و تعالی جوامع بشری در گرو کار واقعی و مولد است. کار به عنوان قانون خلقت جهت ارضاء نیازهای متنوع بشر و کوشش برای بقاء انسان محسوب می‌گردد. و با توجه به اینکه سازمان‌ها با توسل به سرمایه و دست‌مایه‌ها به بهبود و توسعه دست می‌یابند و سرمایه در سازمان به دو مفهوم سرمایه مادی و سرمایه انسانی است که بسیج هر دوی این‌ها، اهداف توسعه سازمانی را تحقق می‌بخشد. بنابراین منابع انسانی با ارزشترین منبع برای سازمان‌ها هستند. آن‌ها به تصمیمات سازمان شکل داده و راه‌حل ارائه می‌کنند و نهایتاً مسائل و مشکلات سازمان را حل می‌کنند، بهره‌وری را عینیت می‌بخشند، کارایی و اثربخشی را معنا می‌دهند و رعایت وجدان کار توسط انسان در فرایند تولید و ارائه خدمات و بهره‌وری اهمیت خاصی پیدا می‌کند. توجه به مفهوم وجدان کار در سازمان‌ها در حقیقت رویکردی اخلاقی و انسانی به مقوله‌ی کار و سازمان است و تلاش سازمان‌ها برای ارضاء هر چه بیشتر نیازهای کارکنان، تلاشی است که در جهت سوق دادن آن‌ها به نیازهای بالاتر، رشد فکری و بلوغ روانی بیشتر و در نتیجه وجدان کاری^۱ قوی‌تر صورت می‌گیرد (عباس‌زاده، ۱۳۷۴: ۸۰). با توجه به این که هر دو واژه‌ی بهره‌وری^۲ و وجدان کاری از گذشته مورد توجه صاحب‌نظران و محققان رشته‌های گوناگون مخصوصاً مدیران بوده است و درک، دانش و تجربه، زمینه‌ها و شرایط محیطی موجب تعریف و تفسیر آن‌ها از این واژه‌ها به شیوه‌های مختلف شده است به طوری که لیتتر^۳ (۱۸۸۳) بیان می‌نماید که بهره‌وری توانایی تولید (قدرت تولید کردن) و ماسنگ و راستاد^۴ (۲۰۰۱) بهره‌وری را توانایی برآوردن نیازهای بازار با حداقل منابع عنوان می‌نمایند، بهره‌وری را می‌توان میزان موفقیت سیستم در استفاده از منابع برای

¹Work conscience

²Productivity

³Littre

⁴Maseng & Rastad

کسب اهداف بیان نمود (کاظمی، ۱۳۸۱). بنا به نظر گنجی (۱۳۷۷) نتیجه عملی وجدان کار رسیدن به بهره‌وری مطلوب در سازمان می‌باشد. برای یافتن راههای رسیدن به بهره‌وری که معلول وجدان کاری است در جهان دیدگاههای مختلفی وجود دارد در بینش غربی بهره‌وری با شاخص سود محک زده می‌شود ولی در بینش اسلامی تنها سود و زیان ملاک بهره‌وری نیست بلکه اسلام انسان را به تلاش در صحنه‌ی زندگی تشویق می‌کند و معتقد است انسان هیچ‌گاه عمر خود را به بطالت سپری نمی‌کند و اگر چنین کند دچار بحران شده است. با توجه به نکات بیان شده و فلسفه وجودی سازمان فرهنگی، هنری شهرداری تهران که حرکت و تلاشی مدبرانه در راستای برانگیختگی، راهنمایی و هماهنگی آحاد جامعه و متولیان فرهنگی در امور حاکمیت و یکپارچه‌سازی فعالیت‌ها، نتایج و پیامدهای فرهنگی به منظور آماده‌سازی زمینه‌ها و فراهم‌آوری عوامل و شرایط نهادینه شدن فرهنگ مطلوب مبتنی بر آموزه‌های نورانی دین فرهنگساز اسلام در شهر تهران به عنوان مرکزیت جهان اسلام و تعمیم و فراگیری احساس مسئولیت و اعتماد متقابل، وجدان کاری، خیرخواهی و محبت‌ورزی، حلم و بردباری، ایثار، مروّت و مدارا در تعاملات اجتماعی و رشد و توسعه کارآمدی، اثربخشی و بهره‌وری در بکارگیری منابع و استعدادها درون سازمانی (کارکنان) آن می‌باشد، از سوی دیگر نظر به این که منظور از بهره‌وری در این پژوهش برخورداری از مؤلفه‌هایی همچون محرک‌های مالی و مزایای جانبی، شرایط شغلی (فضای کار)، آموزش، ترفیع، ارتباطات سازمانی، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، غنی‌سازی شغلی و مدیریت مبتنی بر هدف می‌باشد، همچنین وجدان کار کارکنان عبارت از مجموعه عواملی

است که در فرد سازمانی نظام ارزشی بوجود می‌آورد که مجهز به شاخص‌های زیر برای کار و سازمان می‌شود:

۱. کار بی‌عیب انجام دادن
۲. به نتیجه رساندن کارها
۳. انجام به موقع کارها
۴. کار بدون نظارت و کنترل
۵. صرفه‌جویی در وقت و هزینه‌ها
۶. شناسایی کار مفید از غیر مفید برای سازمان‌ها
۷. ترجیح سازمان بر خود و احساس تعلق خاطر (سلطانی، ۱۳۷۶).

این پژوهش برآن است که پاسخی به سوال اصلی این پژوهش که آیا بین بهره‌وری و وجدان‌کاری کارکنان سازمان فرهنگی، هنری شهرداری تهران رابطه وجود دارد؟ ارائه دهد.

اهمیت و ضرورت پژوهش:

اگر هدف سازمانی توسعه و رشد باشد طبعاً وجدان‌کاری منابع انسانی اساسی‌ترین و راهبردی‌ترین عاملی است که با توجه بیشتر به آن، ایجاد زندگی با کیفیت بهتر و رسیدن به بهره‌وری را در پی خواهد داشت (پهلویان، ۱۳۷۷).

همه افراد جامعه به پدیده وجدان‌کاری نه تنها به عنوان یک عامل تعیین‌کننده حرکت‌های مؤثر در جهت توسعه اقتصادی، اجتماعی می‌نگرند بلکه آن را یک عامل عمده عدالت اجتماعی می‌دانند و همه اقشار جامعه به ویژه مدیران در جستجوی راههایی برای تقویت این پدیده‌ی کلیدی

فرهنگی هستند. تا افراد جامعه از یک وجدان کاری قابل ملاحظه‌ای برخوردار نشوند توسعه اتفاق نخواهد افتاد (میرسپاسی، ۱۳۷۶).

با توجه به ماهیت سازمان‌ها و اهداف کارگزاران آن که رشد و بالندگی در میان آحاد جامعه و بهبود کارایی و افزایش بهره‌وری در زمینه مذکور می‌باشد و ایفای موفقیت‌آمیز نقش‌های سازمان‌ها به وجود کارکنانی که از کسب موفقیت شاد و مسرور بوده و مایلند خوب کار کنند و بهترین باشند و سازمان را در رسیدن به اهداف آن یاری نمایند، بستگی دارد، و به لحاظ اهمیت نقش سازمان‌ها و تأثیر کارکنان آن در ایجاد، رشد و باروری فرهنگ جامعه که در سطح اجتماع مشغول به فعالیت می‌باشند و می‌توانند در رشد و تعالی فرهنگ جامعه اثرگذار باشند، در این پژوهش سعی خواهد شد وجدان کاری و مؤلفه‌های بهره‌وری کارکنان و نقش وجدان کاری بر افزایش بهره‌وری مورد بررسی قرار گیرد.

اهداف پژوهش:

- شناسایی رابطه بهره‌وری با وجدان کاری کارکنان سازمان فرهنگی، هنری شهرداری تهران
- پیش‌بینی مؤلفه‌های بهره‌وری براساس وجدان کاری در کارکنان سازمان فرهنگی، هنری

شهرداری تهران

- شناسایی تفاوت بهره‌وری و مؤلفه‌های آن در ابعاد مختلف وجدان کاری

سؤالات اصلی پژوهش:

۱. آیا بین مؤلفه‌های بهره‌وری و وجدان کاری در کارکنان سازمان فرهنگی، هنری شهرداری

تهران رابطه‌ای وجود دارد؟