



وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری
دانشگاه جامع پیام نور استان فارس
مرکز شیراز

پایان نامه

**برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
در رشته مدیریت دولتی**

**دانشکده ادبیات و علوم انسانی
گروه علمی مدیریت**

عنوان پایان نامه

**بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و وجدان کاری در شرکت بهره برداری نفت و
گاز مسجد سلیمان**

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر کیاکجوری

استاد مشاور:

سرکار خانم دکتر تابع بردبار

نگارش:

مهنوش یوسفی قندعلی

شهریور ۱۳۸۹

تقدیم

تقدیم به اسطوره‌های همیشه جاودان زندگی:

مادر دلسوز و فداکارم، فروزان‌ترین شعله محبت و ایثار، او که قلب پاکش سر منشأ دعا‌های خیر در زندگی‌ام است.

پدر بزرگوار و صبورم او که موفقیت‌های کوچک مرا با برق شادی چشمانش پاداش داده و با صفای باطن و قلب آکنده از محبت و عشق در تمام مراحل زندگی تکیه‌گاهم می‌باشد.

و تقدیم به گل‌های شادی و مهربانی در بوستان نگاهم، خواهران و برادران عزیز و دوست‌داشتنی‌ام که آرزویم پیشرفت و تعالی آنان است.

سپاس‌گزاری:

سپاس پروردگاری را که ستاینده قلم است.

نخست بر خود فرض می‌دانم که از استاد عالی‌قدر جناب آقای دکتر کیاکجوری تشکر ویژه‌ای بنمایم. راهنمایی‌های ارزنده ایشان نقش بسیار مهمی در انجام این پایان‌نامه داشته، از ایشان که با صبر و حوصله وقت پرارزش خود را برای بنده اختصاص داده و با بصیرت علمی خود حقیر را در تدوین و نگارش این تحقیق هدایت نمودند، صمیمانه سپاس‌گزاری می‌نمایم.

همچنین نهایت امتنان و سپاس قلبی خود را نسبت به استاد گرامی سرکار خانم دکتر تابع‌بردار که مرا از ارشادات ارزنده خود همواره بهره‌مند نموده و در جهت غنی‌تر شدن محتوای تحقیق کوشیدند ابراز می‌دارم.

از استاد گرانقدر جناب آقای دکتر جاجرمی زاده که علاوه بر وجود ایشان به عنوان داور این تحقیق، در دوران تحصیل افتخار شاگردی ایشان را داشته‌ام تشکر فراوان دارم.

این تحقیق با همکاری شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب و مخصوصاً همکاری و مساعدت ویژه شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مسجد سلیمان انجام گرفت. از همکاری و پشتیبانی جناب آقای عطایی رییس اداره پژوهش و فناوری و همچنین جناب آقای باورصاد کارشناس این اداره کمال تشکر را دارم. بر خود لازم می‌دانم که از همکاری جناب آقای مهندس رئیسی مدیر عامل شرکت و نیز جناب آقای خشن مدیر منابع انسانی شرکت تشکر فراوان نمایم. همچنین از زحمات و راهنمایی‌های جناب آقای نجفی به عنوان مشاور صنعتی این پایان‌نامه قدردانی و تشکر ویژه‌ای می‌نمایم. از کلیه پرسنل این شرکت که طی مراحل انجام تحقیق همکاری صمیمانه‌ای با اینجانب داشته‌اند تشکر می‌کنم.

در انتها، لازم می‌دانم مراتب تقدیر و قدردانی خالصانه و صمیمانه خود را تقدیم دوستان عزیز و همکلاسی‌هایم نمایم که بدون پشتیبانی و مساعدت‌های ایشان طی این طریق بسیار دشوار و بعید می‌نمود.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول: کلیات
۱	مقدمه
۱-۱	۱- بیان مسئله
۳	۲- اهمیت موضوع
۵	۳- اهداف تحقیق
	فصل دوم: ادبیات تحقیق
۱	مقدمه
۶	۱-۲- مبانی نظری تحقیق
۶	۱-۱-۲- وجدان کاری
۶	۱-۱-۱-۲- تعریف وجدان کاری
۷	۲-۱-۱-۲- مفاهیم مشابه با وجدان کاری
۷	۳-۱-۱-۲- عوامل مؤثر بر وجدان کاری
۸	۴-۱-۱-۲- تحلیل جامعه‌شناختی وجدان کاری در سازمان‌های دولتی
۹	۵-۱-۱-۲- مدل‌ها و نظریه‌های وجدان کاری
۹	۱-۵-۱-۱-۲- مدل راندل و کوت
۱۰	۲-۵-۱-۱-۲- مدل مورو
۱۲	۳-۵-۱-۱-۲- مدل کانتر
۱۳	۴-۵-۱-۱-۲- نظریه کوهن
۱۴	۵-۵-۱-۱-۲- نظریه سامرز
۱۴	۶-۵-۱-۱-۲- نظریه پورتر
۱۴	۷-۵-۱-۱-۲- نظریه آلن و مهیر
۱۶	۲-۱-۲- فرهنگ سازمانی
۱۶	۱-۲-۱-۲- تعریف فرهنگ سازمانی
۱۷	۲-۲-۱-۲- سطوح فرهنگ سازمانی
۲۰	۳-۲-۱-۲- الگوهای تبیین و شناخت فرهنگ سازمانی
۲۰	۱-۳-۲-۱-۲- الگوی (AGIL) پارسونز
۲۱	۲-۳-۲-۱-۲- الگوی اوریلی و چاتمن
۲۱	۳-۳-۲-۱-۲- الگوی لیت وین و استرینگر
۲۲	۴-۳-۲-۱-۲- الگوی رابینز

۲۳انواع فرهنگ سازمانی	۴-۲-۱-۲
۲۳دیدگاه دینسون	۱-۴-۲-۱-۲
۲۴دیدگاه فرن هام و گانتر	۲-۴-۲-۱-۲
۲۶دیدگاه کوئین	۳-۴-۲-۱-۲
۲۷دیدگاه هندی	۴-۴-۲-۱-۲
۲۸پیشینه تحقیق	۲-۲
۲۸تحقیقات داخلی درباره وجدان کاری	۱-۲-۲
۳۰تحقیقات خارجی درباره وجدان کاری	۲-۲-۲
۳۲نقد تحقیقات داخلی و خارجی درباره وجدان کاری	۳-۲-۲
۳۳تحقیقات داخلی درباره فرهنگ سازمانی	۴-۲-۲
۳۴تحقیقات خارجی درباره فرهنگ سازمانی	۵-۲-۲
۳۶نقد تحقیقات داخلی و خارجی درباره فرهنگ سازمانی	۶-۲-۲
۳۷چهارچوب نظری تحقیق	۳-۲
۳۸مدل تحقیق	۱-۳-۲
۳۸فرضیه‌های تحقیق	۲-۳-۲
۳۸تعاریف نظری متغیرها	۳-۳-۲
۳۹آشنائی مختصر با جامعه مورد مطالعه	۴-۲
۳۹تاریخچه صنعت نفت در شهرستان مسجد سلیمان	۱-۴-۲
۴۰کشف نخستین چاه نفتی در خاورمیانه	۲-۴-۲
۴۲وضعیت موجود شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مسجد سلیمان	۳-۴-۲
۴۳اهداف و حوزه وظایف شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مسجد سلیمان	۴-۴-۲
۴۳دارات و کارخانجات تابعه شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مسجد سلیمان	۵-۴-۲
۴۳ادارات تابعه شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مسجد سلیمان	۱-۵-۴-۲
۴۴تأسیسات و کارخانجات تابعه شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مسجد سلیمان	۲-۵-۴-۲

فصل سوم: روش‌شناسی تحقیق

۴۵مقدمه	
۴۵روش تحقیق	۱-۳
۴۵جامعه آماری	۲-۳
۴۶حجم نمونه	۳-۳
۴۶شیوه نمونه‌گیری	۴-۳
۴۶شیوه‌ها و ابزار گردآوری اطلاعات و ارتباط آن با مدل تحقیق	۵-۳
۴۶شیوه‌های گردآوری اطلاعات	۱-۵-۳

۴۶	۳-۵-۲- ابزار گردآوری اطلاعات
۴۸	۳-۵-۳- تعریف عملیاتی متغیرها
۴۹	۳-۶- پایایی و روایی پرسشنامه‌ها
۵۰	۳-۷- فنون تجزیه و تحلیل داده‌ها

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

۵۱	مقدمه
۵۱	۴-۱- آمار توصیفی
۵۸	۴-۲- آمار استنباطی

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری محدودیت‌ها و پیشنهادها

۷۰	مقدمه
۷۰	۵-۱- بحث و نتیجه‌گیری
۷۷	۵-۲- محدودیت‌ها
۷۷	۵-۳- پیشنهادات کاربردی و پژوهشی
۸۵	منابع

پیوست‌ها

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۲۶	جدول ۱-۲: مقایسه انواع فرهنگ‌های سازمان از نظر کوئین
۴۵	جدول ۱-۳: جامعه آماری برحسب تحصیلات
۴۶	جدول ۲-۳: حجم نمونه برحسب واحدها
۴۷	جدول ۳-۳: تناظر سؤالات پرسشنامه ابعاد وجدان کاری
۴۷	جدول ۴-۳: تناظر سؤالات پرسشنامه ابعاد فرهنگ سازمانی
۴۹	جدول ۵-۳: سنجش پایایی پرسشنامه وجدان کاری
۴۹	جدول ۶-۳: سنجش پایایی پرسشنامه در سطح ابعاد وجدان کاری
۵۰	جدول ۷-۳: سنجش پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی
۵۱	جدول ۱-۴: توزیع پاسخگویان برحسب جنسیت
۵۱	جدول ۲-۴: توزیع پاسخگویان برحسب سن
۵۲	جدول ۳-۴: توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب مدرک تحصیلی
۵۲	جدول ۴-۴: سابقه خدمت
۵۳	جدول ۵-۴: توزیع پاسخگویان برحسب پست سازمانی
۵۳	جدول ۶-۴: توزیع پاسخگویان برحسب نوع کار
۵۴	جدول ۷-۴: طیف وجدان کاری
۵۷	جدول ۸-۴: نمره وجدان کاری و فرهنگ سازمانی و خرده طیف‌های آنها برای کل نمونه
۵۹	جدول ۹-۴: آزمون همبستگی وجدان کاری و فرهنگ سازمانی
۵۹	جدول ۱۰-۴: آزمون همبستگی خلاقیت و وجدان کاری
۵۹	جدول ۱۱-۴: آزمون همبستگی خطرپذیری و وجدان کاری
۶۰	جدول ۱۲-۴: آزمون همبستگی حمایت مدیریت و وجدان کاری
۶۰	جدول ۱۳-۴: آزمون همبستگی بین کنترل رسمی و وجدان کاری
۶۱	جدول ۱۴-۴: آزمون همبستگی سیستم پاداش و وجدان کاری
۶۱	جدول ۱۵-۴: آزمون همبستگی بین مشارکت در تصمیم‌گیری و وجدان کاری
۶۲	جدول ۱۶-۴: آزمون همبستگی بین فرهنگ سازمانی و بعد عاطفی
۶۲	جدول ۱۷-۴: آزمون همبستگی بین فرهنگ سازمانی و بعد مستمر
۶۲	جدول ۱۸-۴: آزمون همبستگی بین فرهنگ سازمانی و بعد هنجاری
۶۳	جدول ۱۹-۴: آزمون همبستگی بین فرهنگ سازمانی و بعد رفتاری
۶۳	جدول ۲۰-۴: آزمون T گروه‌های مستقل در رابطه با ابعاد وجدان کاری بین دو گروه زن و مرد

- جدول ۴-۲۱: آزمون تحلیل واریانس یک راهه سن و وجدان کاری..... ۶۴
- جدول ۴-۲۲: آزمون دانکن جهت تعیین تفاوت معنی دار سن و وجدان کاری..... ۶۴
- جدول ۴-۲۳: آزمون تحلیل واریانس یک راهه میزان تحصیلات و وجدان کاری..... ۶۵
- جدول ۴-۲۴: آزمون دانکن جهت تعیین تفاوت معنی دار تحصیلات و وجدان کاری..... ۶۵
- جدول ۴-۲۵: آزمون تحلیل واریانس یک راهه سابقه خدمت و وجدان کاری..... ۶۵
- جدول ۴-۲۶: آزمون دانکن جهت تعیین تفاوت معنی دار سابقه خدمت و وجدان کاری..... ۶۶
- جدول ۴-۲۷: آزمون تحلیل واریانس یک راهه پست سازمانی و وجدان کاری..... ۶۶
- جدول ۴-۲۸: آزمون تحلیل واریانس یک راهه نوع کار و وجدان کاری..... ۶۷
- جدول ۴-۲۹: آزمون دانکن جهت تعیین تفاوت معنی دار نوع کار و وجدان کاری..... ۶۷
- جدول ۴-۳۰: آزمون تحلیل واریانس یک راهه میانگین درون گروهی و بین گروهی بین ابعاد وجدان کاری..... ۶۸
- جدول ۴-۳۱: آزمون دانکن جهت تعیین تفاوت معنی دار ابعاد وجدان کاری..... ۶۸
- جدول ۴-۳۲: آزمون تحلیل واریانس یک راهه میانگین درون گروهی و بین گروهی ابعاد فرهنگ سازمانی..... ۶۹
- جدول ۴-۳۳: آزمون دانکن جهت تعیین تفاوت معنی دار ابعاد فرهنگ سازمانی..... ۶۹
- جدول ۴-۳۴: تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام تعیین سهم ابعاد فرهنگ سازمانی در پیش‌بینی وجدان کاری..... ۷۰

فهرست اشکال

صفحه	عنوان
۱۰	شکل ۱-۲: مدل راندل و کوت
۱۱	شکل ۲-۲: مدل مورو
۱۳	شکل ۳-۲: مدل کانتر
۱۵	شکل ۴-۲: دیدگاه نگرشی
۱۵	شکل ۵-۲: دیدگاه رفتاری
۱۷	شکل ۶-۲: سطوح فرهنگ سازمانی شاین
۱۸	شکل ۷-۲: مدل پویایی فرهنگی هچ

چکیده :

وجدان کاری وضعیتی است که در آن افراد در مشاغل گوناگون، سعی دارند تا کارهای محوله را به بهترین وجه و به طور دقیق انجام دهند. فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه ای از ارزش ها، باورها و ادراک نقش مهمی در کنترل درونی رفتارهای کارکنان و پیشگیری از اقدامات غیر اخلاقی دارا است. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و وجدان کاری کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز مسجدسلیمان بوده است که با استفاده از روش طبقه بندی تصادفی و با استفاده از جدول مورگان تعداد ۲۴۸ نفر به عنوان نمونه از بین ۷۰۰ نفر از کلیه کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز مسجدسلیمان انتخاب شدند. روش تحقیق در این پژوهش توصیفی پیمایشی بوده است. به منظور جمع آوری داده های تحقیق از پرسشنامه استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار آماری استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و وجدان کاری در سطح ۹۹٪ رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و فرضیه اصلی پژوهش مورد تایید قرار گرفت. همچنین بین کلیه ابعاد فرهنگ سازمانی بجز بعد خطرپذیری با وجدان کاری رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و ابعاد وجدان کاری نیز رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. با توجه به نتایج به دست آمده می توان برای مشکلات مربوط به ضعف وجدان کاری به غنی تر کردن و ترمیم فرهنگ سازمانی پرداخت.

واژگان کلیدی : وجدان کاری ، فرهنگ سازمانی

فصل اول : کلیات

مقدمه

چندی است اصطلاح وجدان کاری^۱ به فرهنگ اداری کشور راه یافته و مورد توجه مدیران ارشد قرار گرفته است، اما تا به حال گام های اساسی در جهت شناسایی و اعمال تقویت و حاکمیت آن در جامعه برداشته نشده است. وجدان کاری و انضباط کاری دو مفهوم پویا در حوزه های جامعه شناسی - اقتصاد و مدیریت هستند که اولین نتیجه حضور آنها افزایش سطح بهره وری است و به نوعی از مفاهیم پویا و اصلی در مباحث علوم انسانی و مدیریتی هستند.

وجدان کاری را می توان رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای انسان تعریف کرد با این شرط که بدون هر گونه سیستم نظارتی، شخص وظایف خود را به بهترین نحو ممکن به انجام برساند(قورچیان، ۱۳۷۴: ۷۵).

امروزه فرهنگ سازمانی^۲ یکی از موضوعات مورد بحث رفتار سازمانی است و اعتقاد بر این است که هر سازمانی دارای فرهنگی است که با گذشت زمان شکل می گیرد و به آسانی از بین نمی رود و تاثیر بسزایی در رفتار سازمانی خواهد داشت. فرهنگ سازمانی با اینکه پیشینه درازی دارد ولی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و به ویژه در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است .

فرهنگ هر سازمان نتیجه سالها تجربه در انجام هدف های سازمان و روابطی است که افراد سازمان در طول رسیدن به این هدف ها با هم و با محیط بیرون داشته اند، می باشد. مراوده و معاشرت افراد سازمان با همدیگر طی انجام کار و وظایفشان باعث ایجاد ارزش ها و نمونه های رفتاری قابل قبول خواهد شد که همه آنها را می توان فرهنگ سازمان حساب کرد. به عبارت دیگر فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می شود(رابینز، ۱۳۸۵: ۳۷۲).

در این تحقیق تلاش شده است با توجه به ادبیات نظری و مطالعه میدانی رابطه بین ابعاد فرهنگ سازمانی و وجدان کاری کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز مسجدسلیمان مورد ارزیابی قرار گیرد و راه کارهای مناسب جهت افزایش وجدان کاری کارکنان با توجه به فرهنگ حاکم بر سازمان شناسایی شود.

۱-۱- بیان مسئله :

سازمان مجموعه ای از افراد است و در هر سازمان نقش افراد انجام دادن کارها و پیشبرد وظایفی است که به آنها محول می شود. بی تردید جامعه ای که در تربیت و بهره گیری مناسب از نیروی انسانی نا کارآمد باشد قادر به توسعه هیچ چیزی جز فقر و نکبت نخواهد بود.

1-coscience
2-organization culture

توسعه و پیشرفت هر جامعه ای مرهون نیروی انسانی ماهر و کارآموده ای است که رعایت وجدان کاری راسرلوحه فعالیت های خود قرارداده است. مقوله وجدان کاری خمیره و جوهره سازمان بوده و نقش حیاتی در تکوین همه روبناهای سازمان از قبیل ساختارها، کارکردها و عملکردهای سازمان ایفا می نماید. به طوری که هر نوع نقص یا کمبود در هر یک از عوامل فوق به طور مستقیم ریشه در عدم قوام وجدان کاری در سازمان دارد (میرزایی، ۱۳۷۷: ۳۰۵).

مسأله وجدان کاری، نکته مهمی است که اقتصاد کشور به آن وابسته است. اگر از بعد تولیدی به وجدان کاری توجه کنیم، تولید خوب و قابل عرضه در بازارهای رقابتی بین المللی به آن وابسته است. از بعد بازاریابی و دستیابی به سهم بازار، کالایی قدرت تصاحب دارد که بتواند نسبت به رقیبان خود برتر باشد و گوی رقابت را برآید. این مهم بدان بستگی دارد که مدیران و کارمندان و کارگران به کاری که به آنها محول گردیده، چگونه می اندیشد و تا چه حد کار را جزئی از زندگی خود محسوب می کند. امروزه دغدغه اصلی مدیران سازمان ها این است که چگونه می توان کم کاری، عدم احساس مسئولیت، حضور نیافتن در محل کار، عدم پاسخگویی و راهنمایی صحیح مراجعان، مراقبت نکردن صحیح اموال، بی توجهی به کیفیت کار و گرایش به آسان طلبی را به رضایت شغلی و انجام کار با کیفیت بالا و مطلوب و حضور موثر در محل کار تبدیل کرد؟ و چگونه می توان برای ایجاد یک سیستم مطلوب یک معنی مشترک را در میان همکاران به وجود آورد؟ نیروی انسانی به تقویت وجدان کاری و تغییر در فرهنگ کار نیازمند است. چرا که نیروی انسانی متعهد، سازمان را در دستیابی به اهداف خود یاری می دهد.

از سال ۱۹۸۰ نظریه پردازان و صاحب نظران عرصه سازمان و مدیریت به ویژه صاحب نظران حوزه رفتار سازمانی و متخصصان حوزه تحول سازمان به طرح موضوع مهمی در سازمان پرداخته اند که چندان ملموس و محسوس نیست. ولی این موضوع بر رفتار نیروی انسانی تأثیر چشمگیری دارد و اگر خوب شناخته شده و ریشه یابی شود آشکار می شود که خیلی از رفتارهای نیروی انسانی در سازمان متأثر از این موضوع مهم است. این موضوع مهم که "فرهنگ سازمانی" نام گرفت و بیشتر با جنبه غیر مادی و غیر ملموس در سازمان شناخته شد، مورد بررسی و مطالعات مختلفی قرار گرفته است (فانی وحسین نژاد، ۱۳۸۱: ۶۳).

فرهنگ هر سازمان مؤید جوهره و وجه تمایز آن سازمان نسبت به سایر سازمان ها است. فرهنگ سازمانی قسمتی از محیط داخلی سازمان را توصیف می کند که ترکیبی از مجموعه تعهدات، اعتقادات و ارزش های مشترک بین اعضای سازمان می باشد و برای راهنمایی کارکنان در انجام وظایفشان استفاده می شود. فرهنگ هر سازمانی به عنوان عاملی اساسی در شکل بخشیدن بدان مطرح شده و تأثیر بسزایی در سایر عوامل مهم سازمانی از جمله «ساختار و طرح سازمان، محیط داخلی و خارجی سازمان، تکنولوژی، نیروی انسانی و سبک مدیریت و از همه مهم تر، بر استراتژی سازمان» دارد (فرهی بوزنجانی، ۱۳۸۵: ۱۲).

حدود بیست دقیقه کار مفید شبانه روز در ایران و مقایسه آن با کشورهای دیگر نشان دهنده میزان فرهنگ وجدان کاری در کشورمما می باشد آمار ساعت کار در چند کشور در سال ۱۹۹۴ به این قرار است. ژاپن در سال، ۱۹۹۶ ساعت کار و ۱۴۵ روز مرخصی، انگلستان ۱۹۰۲ ساعت کار و ۱۳۶ روز مرخصی، فرانسه ۱۶۷۸

ساعت کار و ۱۴۵ روز مرخصی. اما متأسفانه آمار رسمی در خصوص کشور ایران به دست نیامد (موحد، ۱۳۷۷: ۲۹۳). متأسفانه در سازمان های جهان سومی وبه ویژه ایران عدم توجه به مقوله وجدان کاری کارایی و بهره وری ملی راکاهش داده و موجبات ائتلاف منابع مادی و انسانی رافراهم آورده است. اگر به بعضی از آمار و ارقام کشور بنگریم متوجه می شویم که حدود ۱۰٪ از منابع کشف شده نفت جهان در ایران است و به همین نسبت یعنی ۱۰٪ از صادرات نفت جهان نیز توسط ایران انجام می شود ۱۴/۵٪ منابع کشف شده گاز جهان ۵٪ منابع کشف شده مس از جمله منابع خدادادی این مرزوبوم است اما متأسفانه درآمد کشور ما در مقایسه با سایر کشورهای دیگر که این امکانات را ندارند بسیار کم می باشد (همان: ۲۹۴)

شرکت ملی نفت سالهاست عهده دار تامین ۹۸ درصد از انرژی می باشد. لذا تامین انرژی و صدور نفت خام به عنوان کالای غالب در تامین درآمدهای ارزی به عنوان دو عامل اساسی در بخش های اقتصادی کشور نقش انحصاری برای سازمان شرکت ملی نفت به ویژه شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب فراهم آورده است. با توجه به تاثیر وجدان کاری بر نحوه رفتار کارکنان در ارائه کالا و خدمات به صورت بهینه و نیز تاثیری که فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه های سازمان و درجه وجدان کاری داراست رابطه وجدان کاری با فرهنگ سازمانی در میان کارکنان شرکت بهره برداری گاز و نفت مسجد سلیمان مورد تحقیق قرار می گیرد. در این تحقیق وجدان کاری به عنوان متغیر وابسته تحقیق می باشد و برای بررسی آن از دیدگاه های نظریه پردازانی همچون آلن^۱ و مه^۲ و دیدگاه رفتاری استفاده شده است که دارای ابعاد عاطفی، هنجاری، مستمر و رفتاری می باشد. برای بررسی فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر مستقل از الگوی رابینز^۳ استفاده شده است که دارای ابعاد خلاقیت، خطر پذیری، حمایت مدیریت، کنترل رسمی، سیستم پاداش و مشارکت در تصمیم گیری می باشد.

۱-۲- اهمیت و ضرورت تحقیق تحقیق

لازمه فقر زدایی و محرومیت زدایی هر جامعه ای، تحول و دگرگونی افراد از درون است. وجدان کاری انسان را از درون متحول کرده و او را آماده انجام وظایف به بهترین شکل ممکن می سازد. انسان مجهز به وجدان کاری، وظایف محوله را در اولین مرتبه به شکلی مطلوب و با کیفیتی برتر انجام می دهد. وجدان کاری نقطه مقابل فقر را ایجاد، توسعه و احیاناً اصلاح می کند.

وجدان کاری زمینه های ایجاد فقر و مسائل ناشی از فقر را از بین می برد و علاوه بر رشد و ارتقای تولید کالا و خدمات، زمینه های معنوی و فکری و اعتقادی انسان را شکوفا می سازد و عامل کنترل کننده درونی در مقابل انحرافات و کج روی ها می گردد.

1- Adlen
2- Meyer
3- Robbins

اگر بتوان دریافت که چه عامل مؤثری در جوامع توسعه یافته وجود دارد که باعث تفاوت در میزان توسعه یافتگی آنها با جوامع دیگر است، می توان با تقویت آن عامل در جهت توسعه بهتر گام برداشت. مطمئناً تفاوت در مردم دو کشور است اما نه تفاوت در فیزیک آنها که انسان ها چه در کشورهای توسعه یافته و چه توسعه نیافته دارای دو دست ، دو پا، دو چشم و... هستند اما انسانی که در کشور توسعه یافته زندگی می کرده خصوصیتی درونی دارد که باعث امر توسعه شده است. یعنی انسان کشورهای نوع اول بر خلاف انسانهای کشورهای توسعه نیافته که دارای انگیزه ای است که او را به کار وامی دارد، دارای بینشی است که او را از نظر وجدانی در مسائل اجتماعی مسئول و شریک می کند. این تفکرات، انگیزش ها و بینش ها را وجدان کاری می نامیم.

هر جامعه به همان اندازه که احتیاج به اصلاح ساختاری کلی در نظام اداری و مناسبات اجتماعی خود دارد نیازمند آموزش افراد در حوزه شناخت وجدان کاری و پرورش احساس نیاز به این واژه در آنهاست. امروزه در بسیاری از مناسبات اداری و اقتصادی و حتی حقوقی، کم کاری، کارشکنی ها و حتی امروز و فردا کردن کارکنان امری عادی در جهت مسیر کار اداری تصور می گردد و کمتر پیش آمده کسی این نوع رفتارها را نوعی توهین و تنبلی کارکنان و کارمندان قلمداد کنند. همه این نوع رفتارها و سکوت ها ناشی از آن است که در جامعه امروز حتی احساس نیاز به وجدان کاری از طرف مردم و مخاطبان شکل نگرفته است.

فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از عناصر فرهنگ، نقطه عطفی است که در آن نقطه، فلسفه سازمان برمسایل سازمان تأثیری گذارد و محل تلاقی اخلاق با سازمان می شود. زیرا در فرهنگ سازمان است که انسان باورها و ارزش ها را می یابد. در سازمان، هنجارها و ارزش ها تأثیر زیادی بر رفتار اخلاقی کارمندان دارد. این ارزش ها بر اقدامات و تصمیم گیری های کارکنان تأثیری گذارد. کارکنان از طریق فرهنگ سازی درمی یابند که سازمان از چه اعتقادات یا رفتارهایی حمایت می کند و کدام را تحمل نخواهد کرد. از این منظر فرهنگ نیروی بزرگی است زیرا ارزش های سازمان را تعریف و منعکس می کند و بر اقدامات و عملکردهای افراد تأثیر بسزایی می گذارد (دافت^۱، ۱۳۷۸: ۲۰۰).

فرهنگ سازمانی به دلیل ماهیت اثرگذاری قوی که می تواند بر رفتار و عملکرد اعضای سازمان داشته باشد نقش مهمی در کنترل درونی رفتارهای کارکنان و پیشگیری از اقدامات غیراخلاقی داراست. بنابراین فهم فرهنگ سازمانی از لحاظ کمک به توانایی ما در توضیح و پیش بینی رفتار افراد در سازمان حائز اهمیت است. شناخت فرهنگ سازمانی حاکم امری ضروری و حیاتی برای مدیریت صحیح سازمان ها است. چون با شناخت درست و دقیق فرهنگ و آشنایی با ویژگی های آن، مدیریت می تواند برنامه های کوتاه مدت و بلند مدت خود را سامان داده و خود را برای رویارویی با بازار سرشار از تحول و رقابت آماده نماید. لذا تحقیق در زمینه موضوع فوق ضروری می نمود، به گونه ای که می توان با کشف رابطه فرهنگ سازمانی و وجدان کاری کارکنان، چارچوبی برای بالابردن و قوی تر کردن فرهنگ سازمانی و در نتیجه افزایش

وجدان کاری افراد در سازمان ارائه نمود.

۱-3- سوال های تحقیق:

سوال اصلی :

آیا بین فرهنگ سازمانی و وجدان کاری کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز مسجدسلیمان رابطه وجود دارد؟ و اگر وجود دارد میزان آن چقدر است؟

سوال های فرعی :

۱- آیا بین ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی با وجدان کاری کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز مسجدسلیمان رابطه وجود دارد؟

۱-۱- آیا بین خلاقیت و وجدان کاری کارکنان رابطه وجود دارد؟

۱-۲- آیا بین خطرپذیری و وجدان کاری کارکنان رابطه وجود دارد؟

۱-۳- آیا بین حمایت مدیریت و وجدان کاری کارکنان رابطه وجود دارد؟

۱-۴- آیا بین کنترل رسمی و وجدان کاری کارکنان رابطه وجود دارد؟

۱-۵- آیا بین سیستم پاداش و وجدان کاری کارکنان رابطه وجود دارد؟

۱-۶- آیا بین مشارکت در تصمیم گیری و وجدان کاری رابطه وجود دارد؟

۲- آیا بین فرهنگ سازمانی و ابعاد مختلف وجدان کاری کارکنان رابطه وجود دارد یا خیر؟

۲-۱- آیا بین فرهنگ سازمانی و بعد عاطفی وجدان کاری رابطه وجود دارد؟

۲-۲- آیا بین فرهنگ سازمانی و بعد مستمر وجدان کاری رابطه وجود دارد؟

۲-۳- آیا بین فرهنگ سازمانی و بعد هنجاری وجدان کاری رابطه وجود دارد؟

۲-۴- آیا بین فرهنگ سازمانی و بعد رفتاری وجدان کاری رابطه وجود دارد؟

آیا بین متغیر وجدان کاری و متغیرهای جمعیت شناختی تفاوت معنی داری وجود دارد؟

۱-۵- هدف های تحقیق

با توجه به سوال های فوق اهداف تحقیق را به این صورت تدوین می شود:

هدف اصلی:

- بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و وجدان کاری در شرکت بهره برداری نفت و گاز مسجدسلیمان.

اهداف فرعی:

- بررسی رابطه ابعاد مختلف فرهنگ سازمانی و وجدان کاری.

- بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و ابعاد مختلف و وجدان کاری.

- بررسی رابطه متغیرهای جمعیت شناختی و وجدان کاری.

فصل دوم: ادبیات تحقیق

مقدمه

نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان های دیگر است. کارکنان با وجدان کاری بالا، متخصص، برخوردار از اهداف سازمانی، دارای انگیزهای قوی و متعهد به حفظ و ادامه عضویت در سازمان از نیازهای اصلی هر سازمان می باشند. چندی است اصطلاح وجدان کاری به فرهنگ اداری کشور راه یافته است و مطالعه و پژوهش بنیادی و برنامه ریزی برای تقویت و جستجوی راه های عملی حاکمیت آن مورد توجه قرار گرفته است.

فرهنگ در یک سازمان مانند شخصیت در انسان است. مطالعات نشان می دهد که شرکت های موفق و عالی دارای فرهنگ قوی و مؤثر بوده اند. در مورد فرهنگ سازمانی، نقش و چگونگی تغییر و تحولات آن تحقیقات بسیاری توسط محققین و دانشمندان مدیریت انجام شده است. در این فصل ابتدا به برخی از مطالعات و تحقیقات انجام شده در ارتباط با موضوع تحقیق اشاره شده و در بخش دوم مروری بر ادبیات نظری وجدان کاری و فرهنگ سازمانی و در بخش سوم مدل و فرضیه های تحقیق بیان شده اند.

۲-۱- مبانی نظری تحقیق:

۲-۱-۱- وجدان کاری

۲-۱-۱-۱- تعریف وجدان کاری

از وجدان کاری تعاریف متعددی شده است که به برخی از مهم ترین آنها اشاره می شود:
وجدان کاری نوعی احساس مقید کننده درونی است که در آن افراد جامعه در مشاغل گوناگون سعی دارند تا امور محوله را به بهترین وجه و به طور دقیق و کامل و با رعایت اصول بهینه سازی، انجام دهند (صدفی، ۱۳۷۷: ۱۴۳).

وجدان کاری عبارت است از احساس تعهد درونی به منظور رعایت الزاماتی که در ارتباط با کار مورد توافق قرار گرفته است. به بیان دیگر منظور از وجدان کاری، رضایت قلبی، تعهد و التزام عملی نسبت به وظیفه هایی است که قرار است انسان آنها را انجام دهد به گونه ای که اگر بازرس و ناظری بر فعالیت او نظاره گر نباشد، باز هم در انجام وظیفه تصویری روا نخواهد داشت (ممی زاده، ۱۳۷۶: ۲۷).
شکل درونی شده عقاید، ارزش ها و هنجارها در مورد کار. عامل درونی برای همساز و همسان کردن رفتار سازمانی فرد (طالبیان، ۱۳۸۱: ۱۶۴).

وجه مشترک بسیاری از این تعاریف در مفهوم "درونی شدن" یا "درونی کردن" نهفته است. یعنی وجدان کاری را نوعی "احساس تعهد مقید کننده درونی" به شمار آورده اند که به صورت مجموعه ای از ارزش ها، گرایش ها و تعهدات در افراد جلوه گر می شود. به عبارتی وجدان کاری نوعی گرایش درونی تلقی شده است که به مدد آن فرد به انجام کار بیشتر و بهتر گرایش پیدا می کند و به لحاظ روحی و مادی ارضا می شود.

۲-۱-۱-۲- مفاهیم مشابه با وجدان کاری

وجدان کاری با مفاهیمی از قبیل انضباط ، روحیه ، کارایی ، انگیزش و تعهد در حالی که رابطه نزدیک دارد متفاوت است (قورچیان، ۱۳۷۴: ۷۸).

- وجدان کاری و انضباط

انضباط به معنی تربیت مبتنی بر نظم خاص است ، در مسائل اجتماعی ، شیوه زندگی مبتنی بر قانون را انضباط گویند که برای رعایت آن قوانین به یک نیروی خارجی نیاز است . در این شرایط ، مجریان قانون تنها وظیفه تنبیه خاطیان را به 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).

- وجدان کاری و روحیه

روحیه را نیرویی می دانند که به یاری آن فرد خود را در تطابق کامل با سازمان می بیند و وظایف خود را با علاقه و انضباط انجام دهد . به این ترتیب ، روحیه از تطابق فرد و سازمان منتج می شود در حالی که وجدان کاری حاصل احساس و تعهد درونی فرد در قبال وظایفی است که پذیرفته است.

- وجدان کاری و کارایی

کارایی به استفاده بهینه از منابع اطلاق می شود و در واقع هنگامی کارایی بالاست که منابع انسانی در امور و وظایف محوله بهترین عملکرد را داشته باشند . بنابراین ، بین کارایی و وجدان کاری می توان رابطه ای علی برقرار کرد ، بدین ترتیب که وجدان کاری یکی از عوامل مؤثر بر کارایی است ولی بالا بودن کارایی الزاماً نتیجه بالا بودن وجدان کاری نیست.

- وجدان کاری و انگیزش

انگیزش عاملی است که موجب می شود تا انسانها کاری را انجام دهند که بعضی آن را نیرویی درونی و برخی نیز آن را نیرویی بیرونی می دانند ، بنابراین تحلیل انگیزه در بررسی مسئله وجدان کاری از اهمیت فوق العاده ای برخوردار می باشد .

- وجدان کاری و تعهد

رایلی و کادول ، تعهد را به عوامل و انگیزه های درونی و بیرونی شغل تقسیم می کنند و سامرز ، تعهد موثر را نوعی وابستگی و انضمام به سازمان می داند که به صورت پذیرش ارزش های سازمان و تمایل به باقی ماندن در سازمان تظاهر می نماید.

۲-۱-۱-۳- عوامل موثر بر وجدان کاری

بطور کلی دو دسته عامل بر وجدان کاری تاثیر مثبت یا منفی می گذارد. تاثیرهای مثبت باعث تقویت، و تاثیرهای منفی سبب تضعیف وجدان کاری می گردد.

عوامل دسته اول : عوامل ساختاری، قوانین و مقررات، زیرساخت ها (بسترها) و چهارچوب هایی که رفتارها در آن تحقق می یابند.

عوامل دسته دوم : عوامل رفتاری، محتواها، فرهنگ ها، ارزشها، ادراک، انگیزش، انتظارات و پیش فرض ها. گرچه عوامل دسته اول و دوم با یکدیگر رابطه تعاملی دارند و تاثیر هریک به نوبه خود مهم و قابل توجه است، لیکن صرفاً به بررسی تاثیر عوامل رفتاری پرداخته ایم.

عوامل رفتاری موثر بر وجدان کاری و انطباق اجتماعی :

الف) نگرش ها : پاسخ های از پیش کسب شده ای هستند که نسبت به یک چیز کاملاً موافق یا مخالف دارند.

ب) باورها : سیستم باور آدمی، تصویر ذهنی محیط مرتبط با اوست که با روابط علی و معلولی اجتماعی، تکمیل می گردد. باورها از مشاهده مستقیم و استنباط روابط از پیش شناخته شده نشات می گیرند.

ج) ارزشها : عبارتند از باورهای پایداری که به آنچه گراندقدر است مربوط می شود. باورها بر فکر و رفتار آدمی تاثیر می گذارند.

د) ادراک : فرایند دریافت، تعبیر و تفسیر محرک های محیطی را ادراک گویند.

انتخاب و سازماندهی محرک های محیطی به منظور فراهم آوردن تجربیات معنی دار برای درک کننده را ادراک گویند.

ه) فرهنگ : مفروضات و اعتقادات اساسی مشترک اعضای یک سازمان را فرهنگ آن سازمان گویند.

فرهنگ سازمانی بیانگر الگوی پیچیده ای از باورها، انتظارات، ارزشها، نگرش ها و رفتارهای مشترک اعضای یک سازمان است.

و) انتظارات : عبارت از جمع تجربیات گذشته است (دیوانداری، ۱۳۷۷: ۷۳).

۲-۱-۱-۴- تحلیل جامعه شناختی وجدان کاری در سازمان های دولتی

انسان ها، الگوها و قواعد رفتار را بر اساس دو فرایند عمده فرامی گیرند. این دو فرایند عبارتند از: جامعه پذیری و نظارت اجتماعی. طی فرایندهای مذکور که جریانی مستمر و پویا می باشند، به تدریج حالاتی در افراد به وجود می آید. این حالات مطابق با ارزش ها و هنجارهای گروه و جامعه است. شخصیت افراد از سازمان یافتن این حالات ساخت می یابد. یکی از حالت های شخصیت، حالتی است که در اثر درونی شدن ارزش ها و هنجارهای مربوط به کار در افراد شکل می گیرد. این حالت در واقع نگرش یا موضع افراد نسبت به کار است. انسان دارای وجدان کاری، کار را به عنوان یک وظیفه تلقی کرده و بدون نظارت دیگران به عمل می پردازد. وجدان کاری گرایش درونی انسان به کار است که همه انسان ها به درجاتی واجد آن هستند، یعنی می توان آن را بر روی یک پیوست یار، از خیلی کم تا خیلی زیاد تصور کرد.

وجدان کاری از نظر جامعه شناسی: هر فرد در سازمان دارای یک موقعیت (پست) سازمانی می باشد. هر موقعیت سازمانی دارای شبکه ای از هنجارهاست که در جامعه شناسی "نقش" نامیده می شود. هنجارهای