

دانشگاه پیام نور

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
در رشته: مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی

عنوان پایان نامه:

بررسی رابطه وجدان کاری با رضایت شغلی و خصوصیات
جمعیت شناختی کارکنان بیمارستان مرکزی شیراز

استاد راهنما:

دکتر حبیب احمدی

استاد مشاور:

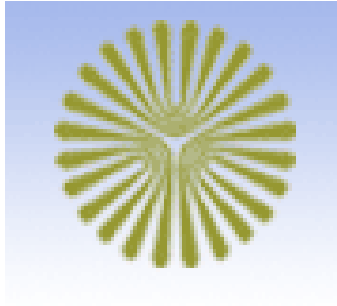
دکتر علیرضا موغلی

نگارش:

اعظم السادات کمانی

آبان ماه ۱۳۸۹

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه پیام نور

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
در رشته: مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی

عنوان پایان نامه:

بررسی رابطه وجدان کاری با رضایت شغلی و خصوصیات
جمعیت شناختی کارکنان بیمارستان مرکزی شیراز

استاد راهنما:

دکتر حبیب احمدی

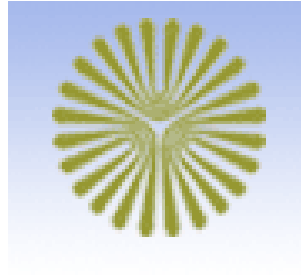
استاد مشاور:

دکتر علیرضا موغلی

نگارش:

اعظم السادات کمانی

آبان ماه ۱۳۸۹



دانشگاه پیام نور

بسمه تعالی

تصویب پایان نامه

پایان نامه تحت عنوان:

بررسی رابطه وجدان کاری با رضایت شغلی و خصوصیات

جمعیت شناختی کارکنان بیمارستان مرکزی شیراز

که توسط اعظم السادات کمانی در مرکز شیراز تهیه و به هیأت داوران ارائه گردیده است
مورد تایید می باشد .

تاریخ دفاع: دوشنبه ۱۳۸۹/۸/۱۰ نمره: ۱۹/۵ (نوزده و نیم) درجه ارزشیابی: عالی

اعضای هیات داوران:

امضاء	مرتبه علمی	هیأت داوران	نام و نام خانوادگی
	دانشیار	استاد راهنما	۱- آقای دکتر حبیب احمدی
	دانشیار	استاد مشاور	۲- آقای دکتر علیرضا موغلی
	استادیار	استاد داور	۳- خانم دکتر فریبا تابع بردبار
	مربی	نماینده تحصیلات تکمیلی	۴- آقای احسان امینی

تقدیم به همسر و فرزندانم که
مشوق من در ادامه تحصیلات
تکمیلی بودند. و تقدیم به
مسئولین دانشگاه پیام نور مرکز
شیراز و استادان گرامیم
، بخصوص جناب آقای دکتر
علیرضا موغلی که نحوه مدیریت
صحیح رابه ما، با علم، عمل
، سلوک و رفتار خود، آموختند

باسپاسگزاری از جناب آقای دکتر علیرضا موغلی که در طول تحصیلات تکمیلی، پدرانه و دلسوزانه ما دانشجویان را راهنمایی و ارشاد می نمودند. و در این تحقیق نیز به عنوان استاد مشاور، بامن همکاری فرمودند.

باتشکر از جناب آقای دکتر حبیب احمدی، که در مقام استاد راهنما، مراد تهیه این پایان نامه یاری فرمودند.

باقدردانی از زحمات جناب آقای اردشیری مشاور آماری من که در تجزیه و تحلیل آماری این تحقیق نهایت همکاری را داشتند.

با سپاسگزاری از استاد داور خانم دکتر تابع بردبار و نماینده تحصیلات تکمیلی که زحمت بررسی و داوری این پایان نامه را تقبل فرمودند.

با تشکر از جناب آقای دکتر محمد رضا خشنود مدیر عامل بیمارستان مرکزی شیراز که امکان تحقیق در بیمارستان تحت مدیریت خود را برای من فراهم نمودند و با سپاسگزاری از کلیه پرسنل، مدیران و مسئولین این بیمارستان که در تمام مراحل پخش، پاسخگویی، و جمع آوری پرسشنامه های این تحقیق بامن همکاری داشتند.

چکیده

وجدان کاری یک مفهوم چند بعدی است، با موفقیت سازمان مرتبط است و به رفاه اجتماعی منجر می‌گردد. هدف از این تحقیق بررسی وجدان کاری کارکنان بیمارستان مرکزی شیراز و شناخت رابطه آن با خصوصیات جمعیت شناختی و رضایت شغلی کارکنان این بیمارستان در جهت بالابردن وجدان کاری به منظور بهبود خدمت رسانی کارکنان این بیمارستان، به بیماران و مراجعین نیازمند درمان می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق کل کارکنان بیمارستان مرکزی شیراز به تعداد ۷۰۰ نفر و حجم نمونه، طبق فرمول اصلاح شده کوکران، ۱۸۴ نفر تعیین گردید. این تحقیق یک تحقیق میدانی و پیمایشی است. ابزار این تحقیق، پرسشنامه ۵ گزینه ای لیکرت با گویه های طبقه بندی شده برای سنجش وجدان کاری در بعد عام و بعد تعهد سازمانی و رضایت شغلی در ۴ بعد، رضایت از مدیریت، رضایت شغلی از بعد خود شکوفایی و بهداشت روانی، بعد معنوی و بعد مادی و عدالت بود. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که، میانگین نمره وجدان کاری در بعد عام، در بین کارکنان بیمارستان مرکزی شیراز ۸۲/۴ از صد نمره و میانگین نمره وجدان کاری آنها در بعد تعهد سازمانی ۷۰/۴ می‌باشد. و نمره رضایت شغلی از بعد مادی و عدالت ۵۳ درصد مشاهده شد که نسبت به نمره رضایت شغلی در سایر ابعاد آن کمترین نمره را کسب نموده است. معادله رگرسیون تعهد سازمانی در مرحله نهایی نشان می‌دهد که تأثیر رضایت شغلی از بعد مادی و عدالت بر تعهد سازمانی بیش از دو برابر تأثیر رضایت از بعد خود شکوفایی و بهداشت روانی و بیش از ۹ برابر تأثیر سن بر تعهد سازمانی کارکنان می‌باشد. اما، تنها متغیری که در تبیین وجدان کاری در بعد عام نقش دارد، رضایت شغلی از بعد خود شکوفایی و بهداشت روانی است. این متغیر به تنهایی بیست درصد از تغییرات در بعد عام وجدان کاری را تبیین می‌نماید. مدیریت بیمارستان مرکزی شیراز می‌تواند با استفاده از نتایج این تحقیق، با بالابردن رضایت شغلی کارکنان بیمارستان از بعد مادی و عدالت، از حداکثر ظرفیت وجدان کاری کارکنان در جهت خدمت به بیماران استفاده نماید.

واژه های کلیدی : وجدان کاری ، تعهد سازمانی ، وجدان کار اسلامی ، اخلاق کاری

فهرست مطالب صفحه

فصل اول - کلیات ۱

۱-۱- مقدمه ۲

۲-۱- بیان مسئله ۴

۳-۱- اهمیت موضوع ۴

۴-۱- اهداف تحقیق ۵

فصل دوم - ادبیات تحقیق ۷

۱-۲- تحقیقات پیشین ۸

۱-۱-۲- تحقیقات داخلی ۸

۲-۱-۲- نقد تحقیقات داخلی ۱۳

۳-۱-۲- تحقیقات خارجی ۱۴

۴-۱-۲- نقد تحقیقات خارجی ۲۲

۲-۲- مبانی نظری تحقیق ۲۲

۱-۲-۲- مروری بر نظریه ها در باب تعهد، وجدان کاری و تعهد سازمانی ۲۳

۱-۱-۲-۲- تعهد در حوزه فلسفه اجتماعی ۲۳

۲-۱-۲-۲- مکاتب جامعه شناسی و تعهد سازمانی ۳۶

۱-۲-۱-۲-۲- رویکرد کارکردگرایی ۳۶

۱-۱-۲-۱-۲-۲- امیل دورکیم ۳۶

۲-۱-۲-۱-۲-۲- امرسون ۳۸

۲-۲-۱-۲-۲- نظریات نوکارکرد گرایی و تعهد سازمانی ۳۹

۱-۲-۲-۱-۲-۲- الکساندر ۳۹

- ۴۳ لومن-۲-۲-۲-۱-۲-۲
- ۴۵ رویکرد ستیز-۳-۲-۱-۲-۲
- ۴۵ کارل مارکس-۱-۳-۲-۱-۲-۲
- ۴۶ دارندورف-۲-۳-۲-۱-۲-۲
- ۴۷ رویکرد تفهمی-۴-۲-۱-۲-۲
- ۴۷ ماکس وبر-۱-۴-۲-۱-۲-۲
- ۴۹ تعهد در حوزه مدیریت-۳-۱-۲-۲
- ۵۵ نظریه گرایش شغلی-۴-۱-۲-۲
- ۵۷ نظریات انگیزشی-۲-۲-۲
- ۵۸ نظریه نیازها-۱-۲-۲-۲
- ۶۰ نظریه ویژگیهای شغل-۲-۲-۲-۲
- ۶۰ نظریه برابری-۳-۲-۲-۲
- ۶۱ نظریه انتظار-۴-۲-۲-۲
- ۶۲ نظریه تعیین هدف-۵-۲-۲-۲
- ۶۳ چارچوب نظری تحقیق-۳-۲-۲
- ۶۸ پرسشها و مدل تحلیلی تحقیق-۱-۳-۲-۲
- ۷۰ تعریف مفاهیم و متغیرها-۴-۲-۲
- ۷۱ ۱-متغیر ملاک-۴-۲-۲
- ۷۲ ۲-متغیرهای پیش بین-۲-۴-۲-۲
- ۷۳ رضایت شغلی از بعد رضایت از مدیریت-۱-۲-۴-۲-۲
- ۷۳ رضایت شغلی از بعد بهداشت روانی و خود شکوفایی-۲-۲-۴-۲-۲

۷۳ رضایت شغلی از بعد معنوی و روابط اجتماعی
۷۴ رضایت شغلی از بعد مادی و عدالت
۷۴ متغیر های پیشینه
۷۶ <u>فصل سوم- روش شناسی تحقیق</u>
۷۷ ۱-۳ روش تحقیق
۷۷ ۲-۳ جامعه آماری
۷۸ ۳-۳ شیوه نمونه گیری و حجم نمونه
۷۹ ۴-۳ شیوه و ابزار گردآوری داده ها و ارتباط آنها با مدل تحقیق
۸۰ ۵-۳ پایایی ϕ و ϕ روایی
۸۰ ۱-۵-۳ آزمون تحلیل عامل
۸۳ ۲-۵-۳ آزمون سازگاری درونی طیف
۸۷ ۳-۵-۳ آزمون پایایی طیف
۸۸ ۶-۳ فنون تجزیه و تحلیل داده ها
۸۹ <u>فصل چهارم- تجزیه و تحلیل داده ها</u>
۹۰ ۱-۴ یافته های توصیفی
۹۵ ۲-۴ بررسی میزان رضایت شغلی در ابعاد مختلف
۹۵ ۱-۲-۴ بررسی رضایت شغلی از بعد رضایت از مدیریت
۹۷ ۲-۲-۴ بررسی رضایت شغلی پاسخگویان از بعد بهداشت روانی و خود شکوفائی
۱۰۰ ۳-۲-۴ بررسی رضایت شغلی پاسخگویان از بعد معنوی
۱۰۲ ۴-۲-۴ بررسی رضایت شغلی پاسخگویان از بعد مادی و عدالت
۱۰۵ ۵-۲-۴ بررسی میزان رضایت شغلی پاسخگویان در مجموع چهار بعد

۱۰۶	۳-۴- مقایسه ابعاد مختلف رضایتمندی شغلی.....
۱۰۷	۴-۴- بررسی وجدان کاری پاسخگویان در ابعاد مختلف.....
۱۰۷	۴-۴-۱- بررسی وجدان کاری پاسخگویان در بعد عام.....
۱۰۹	۴-۴-۲- بررسی تعهد سازمانی پاسخگویان.....
۱۱۱	۴-۴-۳- مقایسه وجدان کاری پاسخگویان در بعد عام با وجدان کاری آنها در بعد تعهد سازمانی.....
۱۱۲	۴-۵- بررسی عوامل مرتبط با وجدان کاری کارکنان.....
۱۱۳	۴-۵-۱- نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون.....
۱۱۸	۴-۵-۲- آزمون تی.....
۱۱۸	۴-۵-۳- آزمون تحلیل واریانس.....
۱۱۹	۴-۵-۴- رگرسیون چند گانه.....
۱۲۳	۴-۵-۵- آزمون مدل تحقیق.....
۱۲۳	۴-۵-۵-۱- برازش مدل نهایی.....
۱۲۳	۴-۵-۵-۲- بررسی رابطه درونی متغیرها.....
۱۲۹	فصل پنجم - بحث و نتیجه گیری، محدودیت ها و پیشنهاد ها.....
۱۳۰	۵-۱- مقدمه.....
۱۳۰	۵-۲- نتیجه گیری.....
۱۳۴	۵-۳- پیشنهاد ها.....
۱۳۵	۵-۴- محدودیت های تحقیق.....
۱۳۶	۵-۵- پیشنهاد و تحقیقات آتی.....
۱۳۸	فهرست منابع.....
۱۴۳	پیوست ها.....

پرسشنامه تحقیق.....

چکیده به انگلیسی.....

فهرست جدول ها صفحه

جدول ۱-۲- مقایسه نتایج تحقیقات داخلی در موضوع رابطه وجدان کاری و تعهد سازمانی با رضایت

شغلی ،سن سابقه خدمت و پست سازمانی افراد..... ۱۳

جدول ۲-۲- مقیاس سنجش وجدان کار اسلامی در عربستان ،امارات متحده عربی و کویت..... ۲۰

جدول ۳-۲-مقایسه نتایج تحقیقات خارجی در موضوع رابطه وجدان کاری و تعهد سازمانی با رضایت

شغلی و خصوصیات جمعیت شناختی افراد..... ۲۲

جدول ۴-۲- نظریه های مربوط به تعهد و وجدان کاری ، در حوزه فلسفه اجتماعی ۲۵

جدول ۵-۲- نظریه های مربوط به تعهد و وجدان کاری ، در حوزه فلسفه اجتماعی در حوزه خاص کار..... ۳۳

جدول ۶-۲- نظریات تعهد در حوزه مکاتب جامعه شناسی..... ۴۱

جدول ۷-۲- نظریات تعهد در حوزه مدیریت..... ۵۴

جدول ۸-۲- چهار جزء اساسی نگرش ۵۶

جدول ۹-۲- توان تبیین نظریات انگیزش..... ۵۷

جدول ۱-۳- نحوه بخش پرسشنامه بین رده های مختلف کارکنان بیمارستان مرکزی شیراز..... ۷۹

جدول ۲-۳- بار عاملی گویه های رضایت شغلی در گروه های مختلف..... ۸۱

جدول ۳-۳- ضرائب همبستگی پیرسون حاصل از آزمون سازگاری درونی طیف رضایت از مدیریت..... ۸۳

- جدول ۳-۴- ضرائب همبستگی پیرسون حاصل از آزمون سازگاری درونی طیف رضایت از بعد خود شکوفایی و بهداشت روانی ۸۴
- جدول ۳-۵- ضرائب همبستگی پیرسون حاصل از آزمون سازگاری درونی طیف رضایت از بعد معنوی ۸۴
- جدول ۳-۶- ضرائب همبستگی پیرسون حاصل از آزمون سازگاری درونی طیف رضایت از بعد مادی و عدالت سازمانی ۸۵
- جدول ۳-۷- آزمون سازگاری درونی طیف تعهد سازمانی ۸۶
- جدول ۳-۸- آزمون سازگاری درونی طیف وجدان کاری در بعد عام ۸۷
- جدول ۳-۹- ضرائب آلفای کرنباخ حاصل از آزمون پایایی طیف‌های مختلف ۸۷
- جدول ۴-۱- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب جنس ۹۰
- جدول ۴-۲- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سن ۹۱
- جدول ۴-۳- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب وضع تأهل ۹۱
- جدول ۴-۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سطح تحصیلات ۹۲
- جدول ۴-۵- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سابقه خدمت ۹۳
- جدول ۴-۶- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب سابقه خدمت در بیمارستان مرکزی شیراز ۹۳
- جدول ۴-۷- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب وضعیت قرار داد کاری ۹۴
- جدول ۴-۸- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب پست سازمانی ۹۴
- جدول ۴-۹- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب درآمد آنها ۹۵
- جدول ۴-۱۰- نگرش پاسخگویان نسبت به گویه‌های طیف رضایت شغلی از بعد رضایت از مدیریت ۹۶
- جدول ۴-۱۱- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب نمره آنها از طیف رضایت از مدیریت ۹۷

- جدول ۴-۱۲- نگرش پاسخگویان نسبت به گویه‌های طیف رضایت از بعد بهداشت روانی و خودشکوفائی ۹۹
- جدول ۴-۱۳- توزیع پاسخگویان بر حسب نمره آنها از طیف رضایت شغلی از بعد خودشکوفایی و بهداشت روانی ۱۰۰
- جدول ۴-۱۴- نگرش پاسخگویان نسبت به گویه‌های طیف رضایت شغلی از بعد معنوی ۱۰۱
- جدول ۴-۱۵- توزیع فراوانی پاسخگویان از نمره آنها از طیف رضایت شغلی از بعد معنوی ۱۰۲
- جدول ۴-۱۶- نگرش پاسخگویان نسبت به گویه‌های طیف رضایت شغلی از بعد مادی و عدالت ۱۰۳
- جدول ۴-۱۷- توزیع فراوانی پاسخگویان از طیف رضایت از بعد مادی و عدالت ۱۰۵
- جدول ۴-۱۸- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب نمره آنها از طیف رضایت شغلی در مجموع ۱۰۶
- جدول ۴-۱۹- مقایسه زوجی ابعاد مختلف رضایتمندی شغلی از طریق آزمون T و تصحیح بونفرونی ۱۰۷
- جدول ۴-۲۰- نگرش پاسخگویان نسبت به گویه‌های سنجش وجدان کاری در بعد عام ۱۰۸
- جدول ۴-۲۱- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب نمره آنها از طیف وجدان کاری در بعد عام ۱۰۹
- جدول ۴-۲۲- نگرش پاسخگویان نسبت به گویه‌های طیف تعهد سازمانی ۱۱۰
- جدول ۴-۲۳- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب نمره آنها از طیف تعهد سازمانی ۱۱۱
- جدول ۴-۲۴- آزمون معنی دار تفاوت میانگین نمره پاسخگویان از طیف وجدان کاری در بعد عام و تعهد سازمانی ۱۱۲
- جدول ۴-۲۵- ضرایب همبستگی پیرسون بین تعهد سازمانی و متغیرهای مستقل رضایت شغلی و خصوصیات جمعیت شناختی ۱۱۷
- جدول ۴-۲۶- ضرایب همبستگی پیرسون بین وجدان کاری در بعد عام و متغیرهای مستقل رضایت شغلی و خصوصیات جمعیت شناختی ۱۱۸
- جدول ۴-۲۷- معادله رگرسیون تعهد سازمانی در مرحله اول بر حسب ضریب B و β ۱۲۰

جدول ۴-۲۸- معادله رگرسیون تعهد سازمانی در مرحله دوم بر اساس ضرائب B و β	۱۲۱
جدول ۴-۲۹- معادله رگرسیون تعهد سازمانی در مرحله نهایی بر اساس ضرائب B و β	۱۲۲
جدول ۴-۳۰- معادله رگرسیون وجدان کاری در بعد عام بر حسب ضریب B و β	۱۲۲
جدول ۴-۳۱- ضرایب تعیین مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای تبیین وجدان کاری در بعد تعهد سازمانی.....	۱۲۶
جدول ۴-۳۲- ضرائب تعیین مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای تبیین وجدان کاری در بعد عام.....	۱۲۸

فهرست نمودارها صفحه

نمودار ۱-۲- همذات پنداری به عنوان مکانیسم مولد رابطه بین قواعد هنجاری و احساس تعهد.....	۳۲
نمودار ۲-۲- مبانی اساسی دیدگاه نگرشی.....	۵۲
نمودار ۳-۲- مبانی اساسی دیدگاه رفتاری.....	۵۲
نمودار ۴-۲- سلسله مراتب نیازهای مازلو.....	۵۹
نمودار ۴-۱- نمودار تحلیل مسیر تعهد سازمانی.....	۱۲۵
نمودار ۴-۲- نمودار تحلیل مسیر وجدان کاری در بعد عام.....	۱۲۷

فهرست تصویرها صفحه

شکل ۱-۲- ابعاد اصلی کار سازمانی در چارچوب اجیل پارسونز.....	۶۴
شکل ۲-۲- ابعاد شانزده گانه در سازمان اجتماعی.....	۶۵
شکل ۳-۲- مدل تحلیلی تحقیق.....	۶۹

فصل اول

کلیات

در کشورهای مختلف در طول زمان باورها درباره وجدان کاری تغییر کرده است. با این که تغییر نگرش نسبت به وجدان کاری در ادبیات کار و سازمان، خوب مستند شده است، محققین بعد از اینکه ماکس وبر نقش وجدان کاری در انباشته شدن ثروت و رشد کاپیتالیسم را منتشر کرد به موضوع علاقه نشان دادند. کتاب وبر، وجدان پروتستان و روح سرمایه داری، پایه ای برای توسعه در تفکر کار و سازمان بنا می کند. علی والکاظمی (۲۰۰۷).

لیپست (۱۹۹۰) معتقد است که پیدایش پروتستانیزم، تغییر نگرش زیادی نسبت به کار در غربی ها ایجاد کرد. و معتقد است که پروتستانیزم اولیه که مارتین لوتر رویای آن را داشت، مستقیماً راه را برای یک سیستم اقتصادی منفعت محور باز نمی کرد به طوری که لوتر، تجارت را نکوهش می کرد. بنابر عقیده لیپست، این وبر بود که این فکر را برجسته کرد که کار و کار کردن مورد تأیید مذهب است علی والکاظمی (۲۰۰۷). در سالهای اخیر نگرش نسبت به کار در تمدن هایی غیر از تمدن غرب، مورد مطالعه قرار گرفته است. فارنهام (۱۹۹۱) و فارنهام و محل الدین (۱۹۸۴) وجدان کاری را مورد مطالعه قرار دادند و شواهدی یافتند که نه تنها عوامل وجدان کاری پروتستان در کشورهای غیر غربی وجود دارد، بلکه این ملت ها نمره بالایی در وجدان کاری پروتستان به خود اختصاص داده اند. نتایج تحقیقات تجربی شواهد محکمی فراهم نمود که نشان می دهد بدون در نظر گرفتن عقاید مذهبی جوامع، تعهد به وجدان کاری در آنها وجود دارد (علی والکاظمی، ۲۰۰۷).

توسعه امروز بعنوان مهمترین هدف در پیش روی همه کشورهای است که با نام کشورهای در حال توسعه شهرت یافته اند. توسعه مفهومی جامع است که همه ابعاد وجودی و زیستی جامعه انسان ها را در بر می گیرد و در فرهنگ، سیاست و اقتصاد تجلی می یابد ابعاد توسعه اگر چه متفاوت هستند ولی از یکدیگر مجزا و مستقل نیستند و در شبکه ای پیچیده از ارتباطات بهم وصل می گردند. آنچه را که می توان بعنوان ریشه مشترک همه این ابعاد در امر توسعه ذکر کرد، انسان توسعه یافته است، انسانی است که رویکرد و رابطه ویژه ای با جهان پیرامون خود اعم از طبیعت و اجتماع دارد. ایمان (۱۳۷۹)

انسان توسعه یافته رویکرد خاصی را نسبت به اقتصاد، سیاست، جامعه در رفتارهای خود به نمایش می گذارد. ابزار و تکنولوژی ها، سازمان و شیوه هایی که بشر برای حیات خود در ابعاد مختلف زندگی نشان می دهد همه بیانگر توسعه یافتگی یا عدم توسعه یافتگی انسان هستند. اما همانطور که می دانیم هر رفتاری از رفتارهای انسانها با خود دارای نوعی ذهنیت است، یعنی مجموعه معناهای ذهنی و ارزشهای ذهنی که فرد برای رفتار خود و برای هر موضوع مورد رفتار خود قائل است. این دنیای درونی ذهنی را که بر رفتار تأثیر می گذارد، فرهنگ می باشد. ایمان (۱۳۷۹)

بنابراین انسان توسعه یافته دارای فرهنگ ویژه است که می‌توان از آن به فرهنگ کار و توسعه نام برد. فرهنگ توسعه شامل عناصر متفاوتی است که در ابعاد مختلف زندگی بروز می‌یابد. که فرهنگ سیاسی و اقتصادی از جمله آنها هستند فرهنگ اقتصادی همان دنیای ذهنی و درونی شناختها، معناها، ارزشها و ایستارهایی است که در رابطه با امور اقتصادی مطرح می‌شوند و بر رفتارهای اقتصادی انسانها تأثیر می‌گذارد. کار بعنوان امری اقتصادی در کنار سایر امور اقتصادی مثل تولید، مصرف، پس‌انداز و ... در هر جامعه‌ای دارای یک فرهنگ است. فرهنگ کار در همان دنیای ذهنی شناختها و ارزشهایی است که افراد یک جامعه نسبت به کار دارند. شناخت و مطالعه فرهنگ اقتصادی بطور عام و فرهنگ کار بطور خاص در توسعه نقش اساسی دارد. این نقش با توجه به کار کردی که فرهنگ کار پروتستانها در آغاز تمدن جدید غرب ایفا کرده است. و یا نقشی را که در برخی کشورهای توسعه یافته شرق مثل ژاپن داشته است می‌توان ملاحظه کرد. در ایران نیز بعنوان کشوری که در راه توسعه حرکت می‌کند. توجه به فرهنگ کار، بسیار مهم است. اسلام نیز به کار اهمیت و بها داده است و آن را سرمایه جاودانی نامیده است.

یکی از ابعاد فرهنگ کار که امروزه مورد توجه اندیشمندان قرار گرفته است، تعهد کاری یا وجدان کاری است. "منظور از وجدان کاری اخلاق کار اصول وقوانین درون زای اخلاقی است که رفتار یا کار صحیح را تقویت می‌کند" (میرسپاسی، ۱۳۷۵ ص ۳۹).

رابینز (۱۳۷۴) توان تبیین رفتارهای سازمانی توسط نظریه‌های انگیزشی را بر اساس آزمون‌های متعدد در یک جدول دسته بندی کرد که بر اساس آن نظریه تعیین هدف بیشترین تبیین از تعهد را ارائه می‌دهد و نظریه انتظار در رده دوم قرار دارد و نظریه‌های دیگر مثل نظریه نیازها، برابری، ویژگیهای شغل و نظریه تقویت رفتار، تبیین متوسطی از تعهد دارند.

عمده ترین دیدگاههای موجود در تبیین وجدان کار، بر میزان رضایتمندی کارکنان تأکید دارند. میزان این رضایتمندی بستگی به میزان ارضای نیازهایی دارد که فرد انتظار دارد، از طریق کار کردن کسب نماید. که در این تحقیق چهار بعد رضایت شغلی را در رابطه با دو بعد تعهد کار، مورد مطالعه قرار داده ایم .

دو بعد تعهد کار مورد مطالعه عبارتند از: ۱- تعهد سازمانی ۲- وجدان کاری در بعد عام عام ترین، دیرپاترین و بالقوه عمیق ترین شکل تعهد در کار، تعهد کاری یا وجدان کاری است (چلبی، ۱۳۷۵ ص ۷۱).

چهار بعد رضایت شغلی مورد مطالعه این تحقیق عبارتند از ۱- بعد رضایت از مدیریت ۲- بعد خود شکوفایی و بهداشت روانی ۳- بعد معنوی ۴- بعد مادی و عدالت

۱-۲- بیان مسئله:

با توجه به مقدمه واز آنجا که وجود وجدان کاری قوی در کارکنان بخش خصوصی، خصوصاً بیمارستانهای خصوصی از جمله بیمارستان مرکزی شیراز (MRI) ، می تواند نقش مؤثری در نحوه خدمات رسانی کارکنان این بخش به مشتریان داشته باشد. و با توجه به اینکه خودم یکی از مدیران بیمارستان مرکزی شیراز می باشم، این سؤال در ذهنم شکل گرفته است که میزان وجدان کاری کارکنان و مدیران بیمارستان مرکزی شیراز در چه سطحی است و رابطه آن با رضایت شغلی در ابعاد مختلف و خصوصیات جمعیت شناختی کارکنان چگونه است. بنابراین سئوالهای اصلی تحقیق به شرح زیر است:

۱- میزان وجدان کاری در کارکنان بیمارستان مرکزی شیراز در چه سطحی است؟

۲- آیا وجدان کاری با رضایت شغلی کارکنان بیمارستان مرکزی شیراز رابطه دارد

۳- آیا وجدان کاری با خصوصیات جمعیت شناختی کارکنان بیمارستان مرکزی

شیراز رابطه دارد

۱-۳- اهمیت موضوع:

ضرورت و اهمیت هر پژوهشی به نتایج و فوائد نظری و عملی آن برمی گردد. پس لازم است از یک طرف به پیشرفت تفکر و علم مربوط باشد و از طرف دیگر به شناخت واقعیت ها. تا با شناسایی عواملی که از صافی آزمونهای نظری و عملی می گذرد و با توجه به شرایط خاص هر جامعه و سازمان اجتماعی، بتوان برنامه ریزی مفیدی جهت اصلاح و بهبود آن طراحی نمود. یکی از ضرورت های انجام تحقیق در مورد وجدان کاری و تعهد سازمانی، به خلأ تئوریک موجود در نتایج علمی در ایران، از بعد مدیریتی و جامعه شناختی رفتار سازمانی و نیاز به تئوریزه کردن واقعیت های آن مربوط می شود. با توجه به بافت و فرهنگ خاص حاکم بر جامعه ایران که در دوران گذار از جامعه سنتی به صنعتی است، تئوریهای کلاسیک با نظریه های منبعث از تحقیقات تجربی جوامع صنعتی، به طور قطعی، قابل تفسیر و تبیین نمی باشد.

همچنین بررسی وجدان کاری و تعهد سازمانی، از یک طرف می توان به عنوان عاملی که دارای رابطه متقابل با ابعاد تحول، از لحاظ سبک مدیریت، تمرکززدایی، اصلاح روش ارائه خدمات، نظام انگیزشی و سایر ابعاد سازمان است، در نظر گرفت، از طرف دیگر می توان آن را یکی از عوامل توسعه ذکر نمود، و مرتبط با بهینه شدن ساختارهای اداری، کاهش اتلاف انرژی و زمان، استفاده صحیح از موقعیت، بهینه شدن جریان اطلاعات و ارتباطات دانست. لذا تبیین این مسئله حائز اهمیت است

در صورت ارتقاء سطح وجدان کاری و تعهد سازمانی، تعاملات میان اجزاء سازمانها و ساختارهای متعدد جامعه کیفیت بهتری می یابد و انجام دگرگونی های اقتصادی، سیاسی

ارتباطی و اطلاعاتی به دنبال تحول اداری به نحو مطلوب صورت می پذیرد، لذا شناسایی این پدیده بسیار ضروری است.

با انجام تحقیقات در این زمینه و شناسایی پاره ای از عواملی که در شرایط خاص هر سازمان، وجدان کاری و تعهد سازمانی را متأثر می سازد، می توان برنامه ریزی مفیدی در جهت افزایش وجدان کاری کارکنان انجام داد.

تقویت وجدان کاری در نیروی کار، با هدف انجام کارها به نحو احسن بدون کنترل و نظارت مدیر و با خودکنترلی کارکنان، از دیر باز دارای اهمیت ویژه ای بوده است. اما اهمیت ویژه موضوع در این تحقیق، با توجه به گسترش بخش خصوصی در ایران، تقویت وجدان کاری در کارکنان این بخش، با هدف خدمت رسانی بهتر به مراجعین بخش خصوصی می باشد. بیمارستان مرکزی شیراز نیز یک بخش خصوصی است و مراجعین آن، بیماران دردمند و نیازمند درمان می باشند، و چون با توجه به تورم و شرایط اقتصادی امروز، بخش خصوصی توان رضای مادی کارکنان خود، متناسب با رشد تورم را ندارد، مسلماً یافتن عواملی که بتواند وجدان کاری کارکنان را در جهت خدمت رسانی بهتر به مراجعین نیازمند خدمت، بالا ببرد بسیار ضروری و با اهمیت به نظر می رسد.

شناسایی عواملی که ارتباط بیشتری با وجدان کاری کارکنان بیمارستان مرکزی شیراز دارند به مدیران این سازمان یاری می رساند تا در جهت افزایش وجدان کاری در کارکنان این بیمارستان و در نتیجه خدمت رسانی بهتر به بیماران این بیمارستان برنامه ریزی نمایند.

۱-۴- اهداف تحقیق

هدف از این تحقیق بررسی وجدان کاری کارکنان بیمارستان مرکزی شیراز و شناخت عوامل مرتبط با آن به منظور بالابردن سطح وجدان کاری در جهت بهبود خدمت رسانی کارکنان این بیمارستان، به بیماران و مراجعین نیازمند درمان، و رای مسائل و مشکلات مالی و اقتصادی است.

در این راستا در صدد یافتن پاسخ برای سوالات اصلی این تحقیق به شرح زیر می باشیم.

۱- میزان وجدان کاری در کارکنان بیمارستان مرکزی شیراز در چه سطحی است؟

۲- آیا وجدان کاری با رضایت شغلی کارکنان بیمارستان مرکزی شیراز رابطه دارد

۳- آیا وجدان کاری با خصوصیات جمعیت شناختی کارکنان بیمارستان مرکزی

شیراز رابطه دارد

در رابطه با این سه هدف اصلی اهداف جزئی زیر مطرح می گردد.

۱-۲- آیا رضایت شغلی در ابعاد مختلف با تعهد سازمانی رابطه دارد؟