فصلنامه اخلاق در علوم و فنّاوری، سال هشتم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۲

# رابطه وجدان کاری با عملکرد شغلی

**نفیسه علیرضایی*، هاجر مساح، دکتر ناهید اکرمی**

**گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان**

(تاریخ دریافت: ۹۱.۰۳.۱۷، تاریخ پذیرش: ۹۱.۰۸.۰۹)

## چکیده

**زمینه:** منابع انسانی از مهمترین سرمایه‌های هر سازمانی به شمار می‌رود. بررسی و شناسایی عوامل مرتبط با این منابع که می‌تواند بر عملکرد سازمانی مؤثر باشد، از اهمیت روزافزونی برخوردار است. بر همین اساس، هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه وجدان‌کاری و عملکرد شغلی در نظر گرفته شده است.

**روش کار:** پژوهش حاضر یک پژوهش همبستگی است. جامعه آماری این مطالعه شامل ۱۳۰ نفر از کارمندان شهرداری خمینی‌شهر اصفهان بوده که ۵۵ نفربه طور تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. داده‌ها از طریق پرسشنامهٔ پنج عامل بزرگ شخصیت کاستا و مک کرا، فهرست وارسی عملکرد وظیفه‌ای بیرن و همکاران و فهرست وارسی عملکرد زمینه‌ای کونوی جمع‌آوری شده است. داده‌های حاصل با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام مورد تحلیل واقع شد.

**یافته‌ها:** ابعاد وجدان کاری (قابلیت اتکا و موفقیت مداری) با عملکرد شغلی (عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای) دارای رابطه معنادار و مثبت هستند. نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن بود که از میان ابعاد وجدان کاری قابلیت اتکا توان تبیین واریانس ۳۲ درصدی عملکرد شغلی را دارا است.

**نتیجه‌گیری:** بنابراین سازمان‌ها و مدیران می‌توانند با تقویت وجدان کاری، عملکرد شغلی در سازمان را بهبود بخشند.

**کلید واژه‌ها:** عملکرد شغلی، وجدان کاری، اخلاق کاری.

## سرآغاز

ارتقاء عملکرد شغلی[1] یکی از مهمترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن هستند چرا که ارتقاء بهره‌وری را در جامعه فراهم ساخته (۱) و باعث ارتقای اقتصاد ملی و همین طور ارتقا کیفیت خدمات و تولید سازمان‌ها خواهد شد (۲). عملکرد شغلی درجه‌ای از انجام وظایف محوله به فرد در شغل وی می‌باشد (۳). عملکرد را فعالیت‌هایی تعریف کرده‌اندکه به طور معمول بخشی از شغل و فعالیت‌های فرد است و باید آن را انجام دهد (۴). توان و تمایل فرد را عوامل اساسی در عملکرد و بهره‌وری فرد معرفی کرده‌اند. یعنی فرد تا چه اندازه توان (دانش، مهارت، تجربه و شایستگی) انجام کارها را داشته و تا چه اندازه‌ای تمایل (انگیزش، علاقه، تعهد و اعتماد) به انجام کار دارد(۵). اعتقاد بر آن است که عملکرد شغلی دو مؤلفه را در بر می‌گیرد، مؤلفه اول عملکرد وظیفه‌ای است که نیازمندی‌ها و الزامات شغلی را منعکس می‌کند و مؤلفه دوم عملکرد زمینه‌ای است که فعالیت‌های تعریف نشده و نامشخص نظیر، کار تیمی و حمایتی را در بر می‌گیرد (۶). عملکرد شغلی با عوامل بسیاری از جمله انگیزش، توانایی، شناخت شغل، عوامل محیطی و سازمانی مختلف، کانون کنترل و ویژگی‌های شخصیتی در ارتباط است. در تحقیقات جدید، مؤثرترین عامل شخصیتی در عملکرد شغلی، وجدان[2] یا در اصطلاح کاری آن، وجدان کاری[3] معرفی شده است(۷و۸).

وجدان یکی از پنج عامل اصلی شخصیت است. وجدان، توصیف کننده قدرت کنترل تکانه ها، به نحوی که جامعه

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی:
N_alirezaei_66@yahoo.com E-mail

[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.7.6 ]

مطلوب می‌داند و تسهیل‌کننده رفتار تکلیف محور و هدف محور است. وجدان ویژگی‌های چون تفکر قبل از عمل، به تأخیراندازی ارضای خواسته‌ها، رعایت قوانین و هنجارها و سازمان‌دهی و اولویت‌بندی تکالیف را در بر می‌گیرد (۹). وجدان کاری عبارت است از یک احساس تعهد درونی به منظور رعایت الزاماتی که در ارتباط با کار، مورد توافق قرار گرفته است (۱۰). وجدان کار نوعی مکانیزم خودکنترلی در امور است که به واسطه آن افراد بدون نظارت مستقیم و غیرمستقیم از بیرون، کار خود را از نظر کمی و کیفی به طور تمام و کمال انجام می‌دهند (۱۱). وجدان یک ویژگی شخصیتی است که قابلیت اتکا[۴] را از طریق دقیق بودن و از همه جهت مسئول و سازمان یافته بودن منعکس می‌کند. وجدان کار درجه‌ای است که افراد یک سازمان پشتکار، سخت‌کوشی و انگیزش دارند تا به هدف دست یابند(۸). بسیاری تحقیقات وجدان را به عنوان یک ویژگی شخصیتی در نظر می‌گیرند که از دو رویه موفقیت مداری[۵] و قابلیت اتکا تشکیل شده است. موفقیت، بازتاب تمایل به تلاش برای شایسته و موفق بودن در کار است که شامل اختیار کردن معیارهای بالا برای عملکرد خود و ادامه فعالیت تا رسیدن به هدف می‌شود(۱۲). قابلیت اتکا تمایل به قابل اعتماد بودن را نشان می‌دهد. این ویژگی شامل صادق بودن، خودنظم دهی، احترام به قانون، منظم بودن و اقتدار می‌شود (۱۳). وجدان کاری ناشی از ایمان و اعتقادات یا همان وجدان ایمانی در کار را می‌توان در قالب چهار شرط ایمان محوری و اعتقاد و باور به غایتی به نام الله، صبر، فقه (معنادهی به فعالیت‌ها) و تحریض کردن (برانگیختن نیروها توسط یک مدیر کاردان و لایق)، مورد بررسی قرار داد. بنابراین باید گفت که از دیدگاه اسلام مفهوم وجدان کاری در قالب وجدان ایمانی اهمیت و ارزش می‌یابد و سازمان می‌تواند از تبعات مثبت چنین وجدانی در ارتقای سطح بهره‌وری خود استفاده نماید(۱). از جمله شاخص‌های وجدان کاری، رعایت عدالت در انجام وظیفه، احترام به افکار دیگران،خدمت به خلق، احساس مسولیت (۱۱)، احساس سودمندی کار، لذت بردن از کار، نیاز اندک به کنترل‌های خارجی ، تلاش برای راضی نگه داشتن خداوند و مردم(۱۴) و همچنین انجام کار بی‌عیب و به نتیجه رساندن کارها، ترجیح سازمان بر خود و احساس تعلق خاطر به آن، صرفه‌جویی در وقت و هزینه‌ها و انجام به موقع کارها (۱۵)هستند.

پژوهش نشان می‌دهد وجود اخلاق کاری[۶] به وسیله قوانین و خط مشی‌های اخلاقی باعث رضایت شغلی و تعهد سازمانی بیشتر و در نتیجه پایین آمدن نرخ ترک شغل می‌شود (۴). پژوهشگرانی طی پژوهشی به بررسی تأثیر و نقش عوامل مؤثر بر وجدان کاری پرداختند و به ترتیب عوامل فرهنگی – اجتماعی، عوامل فردی – شخصیتی و عوامل خانوادگی را در وجدان کاری مؤثر دانستند(۱۶). محققان نشان دادند بین عوامل شخصیتی مثل هوش هیجانی و عوامل خودکنترلی با وجدان کاری و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد(۱۷). درزمینه رابطه وجدان کار با عملکرد شغلی نیز پژوهش‌هایی انجام شده است. به عنوان مثال طی پژوهشی نشان داده شد که عملکرد شغلی، تواناییهای ذهنی عمومی و وجدان را پیش بینی می کند(۱۸). پژوهشگران در بررسی ویژگی های شخصیتی به این نتیجه رسیدند که افرادی که وجدان بالاتری دارند، عملکرد تحصیلی و شغلی بهتری نیز دارند(۷). طی پژوهشی مشخص شد که موفقیت مداری و قابلیت اتکا با عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای رابطه مثبت دارد(۱۳). محققان شواهدی ارائه دادند مبنی بر اینکه وجدان و قابلیت اتکا با عملکرد زمینه ای رابطهٔ بیشتری دارند تا عملکرد وظیفه ای(۱۹). طی پژوهشی قابلیت اتکا و موفقیت به عنوان یک مجموعه متغیر که عملکرد را پیش‌بینی می‌کند، مشخص شد(۲۰). فراتحلیل‌های صورت گرفته نشان داده‌اند، ویژگی‌های شخصیتی، پیش‌بینی کننده‌های خوبی برای عملکرد شغلی هستند و وجدان را مهمترین بعد در پیش‌بینی عملکرد دانسته‌اند (۸و۲۱).برخی پژوهش‌ها رابطه منفی(۲۲) یا عدم وجود رابطه بین وجدان کاری و عملکرد شغلی (۲۳) را گزارش کرده‌اند. اعتقاد بر آن است که این نتایج نشان می‌دهد که وجدان بالاتر می‌تواند غیر مفید و حتی مضر باشد. این بدین معناست که افراد با وجدان کاری بالاتر وظایف کمتری را به انجام می‌رسانند یا بسیار طول می‌کشد که یک مجموعه از وظایف را کامل کنند (۱۳و۲۴).

نیروی انسانی به عنوان مهمترین عامل در بهره‌وری سازمان، می‌تواند با به کارگیری استعدادها و توانایی‌های خویش،

[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.7.6 ]

سازمان را در رسیدن به اهداف و برنامه‌هایش یاری رساند. نیروی انسانی سازمان می‌تواند، با وجود مشکلات و کاستی‌های موجود در سازمان، توانایی‌ها و استعدادهای خود را به صورت داوطلبانه در اختیار سازمان قرار دهد و نسبت به سازمان وفادار باشد و با انجام کار واقعی و دلسوزانه از ایجاد سستی در سازمان جلوگیری کند.

کارکنان سازمان بایستی از ابعاد مختلف فنی، اخلاقی، فکری توسعه یافته باشند. یکی از کیفیت‌هایی که موجب می‌شود کارکنان توانمندی‌ها، استعدادها، تخصص‌های خود را بدون کنترل و به‌طور داوطلبانه و عاشقانه در اختیار تحقق اهداف سازمان قرار دهند وجدان کاری است (۱۵).

از طرفی افزایش عملکرد شغلی یکی از مهمترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن هستند. افزایش عملکرد شغلی با عوامل بسیاری از جمله انگیزش، توانایی، شناخت شغل، عوامل محیطی و سازمانی مختلف، کانون کنترل و ویژگی‌های شخصیتی در ارتباط است. طبق تحقیقات انجام شده، مؤثرترین عامل شخصیتی در عملکرد شغلی، وجدان یا در اصطلاح کاری آن، وجدان کاری است(۷و۸).

با توجه به اینکه پژوهش‌های اندکی در ایران در رابطه‌ی عملکرد شغلی و وجدان کاری وجود دارد و با توجه به اهمیت عملکرد شغلی ونقش احتمالی وجدان کاری درافزایش آن، محقق بر آن شد که رابطه بین وجدان کاری و عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار دهد.

## روش:

پژوهش حاضر از نوع همبستگی است و فرضیه‌ی آن این است که بین ابعاد وجدان کاری با متغیرهای جمعیت‌شناختی و ابعاد عملکرد شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان شهرداری خمینی‌شهر می‌باشد؛ این جامعه شامل ۱۳۰ نفر است. بعد از حضور اولیه پژوهشگر در محل و صحبت با مدیریت وانجام هماهنگی‌های لازم و با توجه به اینکه حداقل حجم نمونه برای روش پژوهش همبستگی ۵۰ نفر می‌باشد، از جامعه آماری مورد نظر، ۵۵ نفر به صورت تصادفی ساده از واحدهای مختلف انتخاب شدند. نمونه مورد نظر در متغیرهای جمعیت‌شناختی شامل گروه های سنی، گروه‌های جنسیتی، میزان تحصیلات، میزان درآمد، وضعیت تاهل، سابقه کاری متفاوت می‌باشد. روش‌های آماری برای بررسی اهداف چندگانه این پژوهش به شرح زیر هستند: به‌منظور بررسی روابط متغیرها، از روش تحلیل همبستگی، به منظور بررسی تفاوت‌های گروهی در متغیرها از تحلیل واریانس و برای بررسی تأثیرات وجدان‌کاری بر عملکرد شغلی از روش رگرسیون گام‌به گام استفاده شد. در پژوهش حاضر به‌منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه وجدان کاری[۷] و پرسشنامه فهرست وارسی عملکرد[۸] استفاده شد، که به شرح زیر است:

*پرسشنامه وجدان کاری:* این پرسشنامه شامل ۱۶ سؤال از پرسشنامه پنج عاملی شخصیت[۹] کاستا و مک کرا می‌باشد؛ ۸ سؤال از این پرسشنامه مربوط به زیر مقیاس قابلیت اتکا (برای مثال من فرد بسیار شایسته و کارآیی می‌باشم) است و ۸ سؤال دیگر، زیرمقیاس موفقیت‌مداری (برای مثال من برای دستیابی به اهداف خود سخت تلاش می‌کنم) را می‌سنجد(۲۵). اعتبار این پرسشنامه را ۰/۷۶ گزارش داده‌اند(۲۶). آلفای کرونباخ برای بعد وجدان در سیاهه پنج عامل اصلی شخصیت[۱۰](BFI) در نمونه ایرانی ۰/۷۲ به دست آمده است(۹). در این پژوهش نیز آلفای کرونباخ، ۰/۷ به دست آمده است.

*فهرست وارسی عملکرد:* در این پژوهش در فهرست وارسی عملکرد دو بعد عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای مورد سنجش قرار گرفته است. عملکرد وظیفه‌ای از طریق فهرست وارسی ۱۰ سؤالی (به عنوان مثال میزان تمایل به یادگیری را در خود مشخص کنید؟)، توسط بیرن وهمکاران سنجیده شد(۲۷). عملکرد زمینه‌ای نیز از طریق فهرست وارسی ۱۷ سؤالی کونوی (میزان روابط بین فردی را در خود مشخص کنید؟)، مورد سنجش قرار گرفت(۲۸). لازم به ذکر است دو سؤال دروغ سنج به منظور اطمینان از صحت پاسخ‌ها در این فهرست قرار داده شد. اعتبار این پرسشنامه با قرار دادن یک سؤال در پرسشنامه به منظور تعیین اعتبار سنجیده شد که اعتبار همزمان ۰/۷۱محاسبه شد(۱۳). اعتبار این ابزار در پژوهش



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.7.6 ]

حاضر، ۰/۸۸ به‌دست آمد؛ همچنین در این پژوهش آلفای کرونباخ برای عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای به صورت مجزا به ترتیب، ۰/۸۵و ۰/۸۱ محاسبه شده است.

## یافته‌ها

از نظر جنسیت، مردان و از نظر وضعیت تاهل، متاهلین بیشترین درصد (به ترتیب ۸۰٪ و ۹۰٪) را به خود اختصاص داده‌اند. از نظر سنی بیشترین درصد (۵۴٪) مشارکت‌کنندگان در فاصله سنی ۳۱ تا ۴۰ سال قرار داشته‌اند. از نظر وضعیت استخدام نیز ۶۵ ٪ از کارکنان شرکت‌کننده در پژوهش به صورت قراردادی بوده‌اند.

میانگین و معناداری آماری تک تک گویه‌های پرسشنامه وجدان کاری و فهرست وارسی عملکرد مورد بررسی قرار گرفت که در جدول ۱ و ۲ آمده است. در جدول ۱ گویه ۲ بعد قابلیت اتکا و گویه ۶ بعد موفقیت مداری بیشترین میانگین را داشتند. در جدول ۲ گویه ۱۱ عملکرد وظیفه‌ای و گویه ۱۷ عملکرد زمینه‌ای بیشترین میانگین را داشتند.

**جدول ۱:بررسی میانگین و معناداری آماری t در سؤالات پرسشنامه وجدان کاری**

| زیرمقیاس | گویه | میانگین | مقدار آماره و سطح معناداری |
|---|---|---|---|
| قابلیت اتکا | ۱- من به محتاط بودن وداشتن عقل سلیم مشهورم. | ۳/۶۲ | ۶/۲۹** |
| | ۲- من مسئولیت‌های اجتماعی از قبیل رأی دادن را خیلی جدی نمی‌گیرم. | ۴/۴۲ | ۱۳/۲۴** |
| | ۳ – من خود را درباره حوادث جاری مطلع نگه داشته و معمولاً تصمیمات عاقلانه‌ای اتخاذ می‌کنم. | ۴ | ۷/۱۴** |
| | ۴- من غالباً بدون آمادگی کافی در موقعیت‌های مختلف حاضر می‌شوم. | ۳/۸۶ | ۷/۳۱** |
| | ۵- من برای درستی قضاوتم به خودم می‌بالم. | ۳/۸۲ | ۷/۲۵** |
| | ۶- من ظاهراًدر هیچ کاری موفق نمی‌شوم. | ۳/۳۸ | ۲/۴۷ |
| | ۷- من فرد بسیار شایسته و کارآیی هستم. | ۳/۵۴ | ۳/۸۴** |
| | ۸- من در کار خود فردی مؤثر و کارآمدم. | ۴/۱۶ | ۱۰/۳۶** |
| | کل | ۲۸/۹۸ | ۵۸/۲۷** |
| موفقیت مداری | ۱- من آدم راحت طلب و تنبلی هستم. | ۲/۵۶ | -۳/۵۲** |
| | ۲- من دارای اهداف روشن و مشخصی هستم و برای دستیابی به آنها طبق برنامه منظمی عمل می‌کنم. | ۲/۸۴ | -۰/۹۷ |
| | ۳- هرگاه برنامه‌ای را برای اصلاح پاره‌ای از رفتارهای خود شروع می‌کنم، معمولاً بعد از چند روز آن را کنار می‌گذارم. | ۴/۱ | ۸/۱۶** |
| | ۴- من برای دستیابی به هدف خود سخت تلاش می‌کنم. | ۴/۰۶ | ۹/۱۶** |
| | ۵- من احساس نمی‌کنم مجبورم با دیگران رقابت نموده و از آنها بهتر عمل کنم. | ۳/۴۲ | ۳/۴۶** |
| | ۶- من تلاش می‌کنم تمام چیزهایی را که می‌توانم؛ به دست آورم. | ۴/۲۸ | ۱۳/۴۸** |
| | ۷- من سعی می‌کنم همه کارهای خود را به بهترین نحو انجام دهم. | ۳/۹۲ | ۸/۳۶** |
| | ۸- من از جمله افراد « معتاد به کار » هستم که نمی‌توانند هرگز بیکار بشینند. | ۲ | -۷/۶۴** |
| | کل | ۲۹ | ۵۲/۹۸** |
| | وجدان کاری | ۵۷/۹۸ | ۶۴/۰۹** |

* p<۰/۰۵ ** p <۰/۰۱

[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.7.6 ]

**جدول۲: بررسی میانگین و معناداری آماری t در سؤالات پرسشنامه فهرست وارسی عملکرد**

| زیرمقیاس | گویه | میانگین | مقدار آماره و سطح معناداری |
|---|---|---|---|
| | ۱- میزان اخلاق کاری را در خود مشخص کنید. | ۴ | ۶/۵** |
| | ۲- مزان تمایل به یادگیری را در خود مشخص کنید. | ۴/۲۲ | ۸/۱۷** |
| | ۳- میزان توانایی هماهنگی رادر خود مشخص کنید. | ۴/۰۲ | ۶/۵۷** |
| | ۴- میزان قابلیت اتکا را در خود مشخص کنید. | ۳/۸۶ | ۵/۶۹** |
| | ۵- میزان اثربخشی را در خود مشخص کنید. | ۴/۰۲ | ۷/۸۹** |
| | ۶- میزان رهبری را در خود مشخص کنید. | ۳/۳ | ۱/۷۷ |
| عملکرد وظیفه‌ای | ۷- میزان تمایل به پیروی از سیاست‌ها و رویه‌ها را در خود مشخص کنید. | ۳/۳۶ | ۲/۲۴* |
| | ۸- میزان تا کتیک‌ها / روش‌های انجام کار (خرید فروش و نظایر اینها) را در خود مشخص کنید. | ۳/۱۲ | ۰/۷۱ |
| | ۹- میزان رشد در طول یک دوره آموزشی/آزمایشی را در خود مشخص کنید. | ۳/۷۸ | ۶/۰۶** |
| | ۱۰- میزان عملکرد کلی را در خود مشخص کنید. | ۳/۸۴ | ۷/۲۷** |
| | ۱۱- میزان انجام کارهای محوله را در خود مشخص کنید. | ۴/۴ | ۱۴/۱۴** |
| | کل | ۳۷/۵۲ | ۳۵/۶۲** |
| | ۱۲- میزان مقابله کردن با مشکلات دیگران را در خود مشخص کنید. | ۳/۸۴ | ۳/۶۲** |
| | ۱۳- میزان خودآگاهی را در خود مشخص کنید. | ۴/۴ | ۳/۹** |
| | ۱۴- میزان عدم تکمیل کارهای خود را مشخص کنید. | ۳/۵۴ | ۴/۳۸** |
| | ۱۵- میزان ابتکار داشتن یا پیشقدم بودن را در خود مشخص کنید. | ۳/۵۸ | ۶/۴۲** |
| | ۱۶- میزان تعهد را در خود مشخص کنید. | ۳/۷ | ۱۷/۷۶** |
| | ۱۷- میزان به کار بردن تلاش در شغل خود را مشخص کنید. | ۴/۵۴ | ۱۶/۱۰** |
| | ۱۸- میزان انگیزش را در خود مشخص کنید. | ۴/۱ | ۶/۵۸** |
| | ۱۹- میزان اخلاقی بودن را در خود مشخص کنید. | ۴/۱۴ | ۷/۹۸** |
| عملکرد زمینه‌ای | ۲۰- میزان اثربخش بودن در روابط بین فردی را در خود مشخص کنید. | ۴/۰۶ | ۸/۶۵** |
| | ۲۱- میزان ایجاد و حفظ رابطه با دیگران را در خود مشخص کنید. | ۴/۱۲ | ۸/۶۳** |
| | ۲۲- میزان دلسوزی و حساسیت را در خود مشخص کنید. | ۴/۲۲ | ۹/۷۲** |
| | ۲۳- میزان به آسایش دیگران کمک کردن را در خود مشخص کنید. | ۴/۱۸ | ۱۰/۴۳** |
| | ۲۴- میزان هماهنگ بودن با دیگران در انجام کارها را در خود مشخص کنید. | ۴/۰۲ | ۸/۳۰** |
| | ۲۵- میزان توجه یا ملاحظه داشتن به دیگران را در خود مشخص کنید. | ۳/۹۴ | ۷/۱۱** |
| | ۲۶- میزان داشتن مشکلات در روابط بین فردی را در خود مشخص کنید. | ۳/۶۶ | ۳/۸۷** |
| | ۲۷- میزان روابط بین فردی را در خود مشخص کنید. | ۳/۸۸ | ۵/۶۶** |
| | کل | ۶۸/۴۲ | ۵۸/۰۸** |
| | وارسی عملکرد | ۱۰۵/۹۴ | ۵۵/۲۶** |

* p<۰/۰۵ ** p <۰/۰۱

در جدول ۳ میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش ذکر شده است. این جدول نشان می‌دهد که میانگین وجدان کاری کلی در زنان و مردان به ترتیب ۶۱/۸ و ۵۷/۰۲ بوده است. همچنین میانگین عملکرد کلی زنان در این جدول ۱۱۲/۹ و برای مردان ۱۰۴/۲ گزارش شده است. میانگین های مذکور بر اساس نمرات پرسشنامه فهرست وارسی عملکرد به صورت کلی محاسبه شده است. یافته‌ها حاکی از آن است که بیشترین میزان پراکندگی در عملکرد کلی متعلق به مردان بوده است.آنچه از نتایج بر می آید حاکی از آن است که در سازمان مردانی با عملکرد وظیفه ای و زمینه ای بالا و همینطور با عملکرد بسیار پایین وجود دارند. یعنی در نمودار زنگوله‌ای توزیع مردان در دو سوی نمودار وجود دارد و داده‌ها در کرانه‌های افراطی بالا و پایین متمرکز شده‌اند. شاید، ریشه این تفاوت ها در حضور مردان با صفات شخصیتی متفاوت است. که این جدول به بررسی



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.7.6 ]

روابط ابعاد وجدان کاری و وجدان کاری کلی با ابعاد عملکرد کلی و عملکرد کلی پرداخته است. نتایج نشان داده است که ضریب همبستگی بین عملکرد کلی و وجدان کاری کلی ۰/۶۲۳ می‌باشد که با خطای کمتر از ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. همبستگی عملکرد وظیفه‌ای و زمینه ای با وجدان کاری کلی۶۲۹ /۰ و ۰/۴۸۹ با سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ گزارش شده است. در ادامه به منظور بررسی تفاوت‌های گروهی مثل سن و جنس و تحصیلات در متغیرهای وجدان کاری و عملکرد شغلی از تحلیل واریانس استفاده گردید. نتایج جدول ۴ و ۵ نشان داد هیچگونه تفاوت معناداری از لحاظ متغیرهای جمعیت‌شناختی وجود ندارد به‌جز تفاوت‌های معنادار در گروه‌های جنسیتی که در متغیر وجدان کاری شناسایی شدند(جدول۴). نتایج نشان می‌دهد که میانگین وجدان کاری زنان و مردان با هم تفاوت دارد.در واقع ویژگی‌های سن، تحصیلات، وضعیت تأهل و نوع استخدام در وجدان کاری و عملکرد شغلی کارکنان مؤثر نبودند. شاید علت این‌که تفاوت‌های معناداری از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی وجود ندارد، حضور جو سازمانی است؛ که افراد پس از مدتی با آن سازگار شده و ویژگی‌های مشابهی می‌یابند.

**جدول ۳: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش و ضرایب همبستگی درونی متغیرهای پژوهش**

| عنوان | M | | SD | | ۱ | ۲ | ۳ | ٤ | ٥ | ٦ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | مردان | زنان | مردان | زنان | | | | | | |
| ۱. قابلیت اتکا | ۲۸/۶ | ۳۰/۴ | ۳/۳۵ | ۱/۵۷ | | | | | | |
| ۲. موفقیت مداری | ۲۸/۴ | ۳۱/۴ | ۳/۴۴ | ۲/۵ | ۰/۶۷۷** | | | | | |
| ۳. وجدان کاری (کل) | ۵۷/۰۲ | ۶۱/۸ | ۶/۲۷ | ۳/۰۸ | ۰/۹۰۷** | ۰/۹۲۴** | | | | |
| ۴. عملکرد وظیفه‌ای | ۳۶/۶۲ | ۴۱/۱ | ۷/۱۳ | ۴/۱۷ | ۰/۵۹۷** | ۰/۵۵۷** | ۰/۶۲۹** | | | |
| ۵. عملکرد زمینه‌ای | ۶۷/۵۷ | ۷۱/۸ | ۷/۹۷ | ۷/۳۶ | ۰/۴۵۴** | ۰/۴۴۲** | ۰/۴۸۹** | ۰/۵۷۸** | | |
| ۶. عملکرد کلی | ۱۰۴/۲ | ۱۱۲/۹ | ۱۳/۲۸ | ۱۰/۶۲ | ۰/۵۸۵** | ۰/۵۵۷** | ۰/۶۲۳** | ۰/۸۷** | ۰/۹۰۵** | |

$^{**}p<۰/۰۱$

**جدول ٤: بررسی تحلیل واریانس متغیرهای جمعیت شناختی سن و تحصیلات با وجدان کاری و عملکرد شغلی**

| متغیر وابسته | متغیر مستقل | نسبتF | سطح معناداری |
|---|---|---|---|
| وجدان کاری | سن | ۱/۶ | ۰/۲ |
| | تحصیلات | ۱/۲۸ | ۰/۳ |
| عملکرد شغلی | سن | ۰/۱۷ | ۰/۸ |
| | تحصیلات | ۰/۸۳ | ۰/۴ |

$p<۰/۰۵$

**جدول۵: بررسی آزمون t متغیرهای جمعیت شناختی جنس، وضعیت تاهل و نوع استخدام با وجدان کاری و عملکرد شغلی**

| متغیر وابسته | متغیر مستقل | t | سطح‌معناداری |
|---|---|---|---|
| وجدان کاری | جنس | ۲/۲۳۴ | ۰/۰۲ |
| | وضعیت تأهل | ۱/۷۵۳ | ۰/۰۸ |
| | نوع استخدام | -۰/۶ | ۰/۵۴ |
| عملکرد شغلی | جنس | ۱/۹۱۹ | ۰/۰۶ |
| | وضعیت تأهل | ۰/۷۵۹ | ۰/۴ |
| | نوع استخدام | -۰/۶۷ | ۰/۵ |

[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.7.6 ]

**جدول ٦: شاخص‌های آماری تحلیل رگرسیون برای بعد قابلیت اتکا به عنوان پیش‌بین متغیر عملکرد شغلی**

| عنوان | ضریب غیر استاندارد | عدد ثابت | ضریب استاندارد | t |
|---|---|---|---|---|
| قابلیت اتکا | ۲/۴۴ | ۳۵/۱۲۷ | ۰/۵۸۵ | ۴/۹۹ |

**جدول ۷: بررسی ضریب همبستگی متغیر عملکرد شغلی به عنوان متغیر ملاک با ابعاد وجدان کاری به عنوان متغیر پیش‌بین**

| عنوان | ضریب همبستگی | ضریب تعیین | F | سطح معناداری |
|---|---|---|---|---|
| عملکرد کلی | ۰/۵۸۵ | ۰/۳۲۸ | ۲۴/۹۵ | ۰/۰۰۱ |

به منظور بررسی تأثیرات متغیر وجدان کاری بر عملکرد شغلی از تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد. جدول ۶ نشان می‌دهد که از میان ابعاد متغیر وجدان کاری تنها قابلیت اتکا به عنوان پیش‌بین عملکرد شغلی شناسایی شده و موفقیت‌مداری از معادله رگرسیونی حذف شده است. در این جدول ضریب غیر استاندارد ۲/۴۴ و عدد ثابت ۳۵/۱۲۷ در معادله غیر استاندارد رگرسیون گزارش داده شده است و در معادله استاندارد نیز ضریب استاندارد ۰/۵۸ گزارش داده شده است. برای بررسی دقیق تر باید ضریب همبستگی کلی مورد بررسی قرار گیرد، بر همین اساس در جدول ۷ ضریب همبستگی کلی در معادله رگرسیون ۰/۵۸۵ گزارش داده شده است. ضریب تعیین در این جدول نشان می دهد که بعد قابلیت اتکا به اندازه ۰/۳۲۸، واریانس عملکرد کلی را تبیین می کند، به عبارت دیگر ۳۲ درصد واریانس بین بعد قابلیت اتکا و عملکرد کلی مشترک است.

## بحث

در پژوهش حاضر رابطه ابعاد وجدان کاری و ابعاد عملکرد شغلی مورد بررسی قرار گرفت. شواهد به‌دست‌آمده، ارتباط معنادار ابعاد وجدان کاری با عملکرد شغلی را نشان دادند (جدول ۳)؛ می‌توان چنین بیان کرد که کارکنان با وجدان کاری بالا، سختتر کار می‌کنند و کار کم عیب و نقص تری ارائه می‌دهند (۲۹)، آنها اهداف و ارزش‌های کاری را اهداف و ارزش‌های خود تلقی می‌کنند و برای رسیدن به آن تلاش می‌کنند(۳۰). در همین راستا شواهدی مبنی بر این‌که وجدان و قابلیت اتکا، بیشتر با عملکرد زمینه‌ای رابطه داشتند تا عملکرد وظیفه‌ای ارائه شده است(۱۹). در توضیح نتایج پژوهش حاضر می‌توان به تعریف وجدان کاری اشاره کرد. وجدان کار درجه‌ای است که افراد یک سازمان پشتکار، سخت‌کوشی و انگیزش دارند تا به هدف دست یابند(۸). بنابراین این امری مورد انتظار است که کارکنانی که دارای وجدان کاری بالاتری هستند، از خود پشتکار و تلاش بیشتری نشان دهند و برای انجام وظایف محوله وقت و انرژی بیشتری صرف کنند. این افراد قدرت کنترل تکانه بیشتری دارند و مسئولیت بیشتری در قبال وظایف خود احساس می‌کنند، از این رو سعی دارند وظایفی با کمیت و کیفیت بهتر ارائه دهند. در این صورت می‌توان انتظار داشت کارکنانی که وجدان کاری بالاتری داشته اند، عملکرد شغلی بهتری چه از منظر وظایف اصلی و محوری شغل( عملکرد وظیفه‌ای) و چه از منظر عملکردهای جانبی مثل حمایت، مشارکت و کارگروهی داشته باشند.

در بررسی تفاوت‌های جمعیت شناختی در متغیرها، در حوزه وجدان کاری تفاوت معناداری بین زنان و مردان به دست آمد(جدول ۴و ۵)؛ در حالی که در پژوهش‌های مشابه تفاوت معناداری بین زنان و مردان در وجدان کاری وجود ندارد؛ اما نمره وجدان کاری زنان بالاتر از مردان گزارش شده است (۳۳-۳۱). در مورد این تفاوت می‌توان به بافت فرهنگی ایران اشاره کرد. علاوه بر این گرچه در این پژوهش‌ها تفاوت مردان و زنان معنادار نبوده ولی مشابه پژوهش حاضر نمره وجدان کاری زنان بالاتر از مردان به‌دست آمده است و این یافته احتمالاً ریشه در نقش‌های جنسیتی و انتظارات متفاوت از دو جنس دارد؛ زیرا تصورهای قالبی، انتظارات مختلفی را برای افراد در جنس‌های مختلف رقم می‌زند؛ به‌طوری‌که این انتظارات در سنین کودکی شکل می‌گیرد و برخوردهای والدین و جامعه در این شکل‌گیری



[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.7.6 ]

بسیار موثر است(۳۴)؛ به‌ویژه این‌که علاقه‌مندی زنان در حوزه‌های اخلاق شناسایی شده است(۳۵). شاید یک تبیین احتمالی در این حوزه که زنان، میانگین بالاتری در وجدان به‌دست آورده‌اند، در علاقه‌مندی زنان در حوزه اخلاقی نهفته باشد. نتایج جدول ۴و ۵ بین سایر گروه‌های جمعیت‌شناختی در عملکرد شغلی تفاوت معناداری نمایش نداده است. در واقع نتایج حاکی از آن است که ویژگی هایی مثل سن ، تحصیلات و وضعیت تأهل در وجدان کاری و عملکرد شغلی کارکنان مؤثر نیست؛ عدم معناداری تفاوت‌ها شاید در این امر نهفته است که جو سازمانی افراد را تحت تاثیر قرار می‌دهد. بر اساس یافته‌ها، جو سازمانی پس از مدتی تفاوت افراد موجود در سازمان را ناپدید می‌کند. زیرا جو سازمانی همچون تکه‌ای از یخ در زیر آب است که به صورت موثری بر افراد و همگونی آن‌ها تاثیر می‌گذارد(۳۶).

به منظور بررسی تأثیر ابعاد وجدان کاری بر عملکردشغلی از تحلیل رگرسیون استفاده شد؛ نتایج تنها قابلیت اتکا را به عنوان پیش‌بینی برای عملکرد شغلی شناسایی کردند (جدول۶ و۷ )؛ پژوهشگران قابلیت اتکا و موفقیت را به عنوان یک مجموعه متغیر که عملکرد را پیش‌بینی می‌کند، مشخص کرده اند(۲۰). فراتحلیل‌های صورت گرفته نشان داده‌اند، ویژگی‌های شخصیتی، پیش‌بینی کننده‌های خوبی برای عملکرد شغلی هستند و وجدان را مهمترین بعد در پیش بینی عملکرد دانسته‌اند (۸و۲۱). معنادار شدن قابلیت اتکا در تحلیل رگرسیونی، می‌تواند بر اساس مفهوم قابلیت اتکا تبیین شود، همان‌طوری که قابلیت اتکا، تمایل به قابل اعتماد بودن را می‌رساند و این ویژگی ناظر بر صادق بودن، قانون‌مداری در امور، خودنظمی و اقتدار می‌باشد؛ بنابراین فردی با این ویژگی برای دستیابی به معیارهای خود، عملکرد بالاتری نشان می دهد و برای انجام امور به صورت درست و با کیفیتی بالا تلاش می‌کند(۱۲)؛ در واقع فردی که دارای ویزگی قابلیت اتکا است ،فردی قابل اطمینان، قانون مدار و منظم است که توانایی دارد از قوانین، خط‌مشی‌ها و ملاک‌های تعیین شده برای کیفیت کار تبعیت کند و از فشارهایی که از سوی همکاران ویا حتی خود فرد برای انجام کار بی کیفیت و صرفاً از سر رفع تکلیف وجود دارد، مقابله کند و عملکرد خود را به سطحی عالی و در خور ستایش برساند. عدم معناداری متغیر موفقیت مداری در ارتباط بالای آن با متغیر پیش‌بین شناسایی شده، نهفته است. به‌طوری‌که در بررسی همبستگی این متغیر همپوشی آن‌ها نمایش داده شده است و این همپوشی یکی از دلایل احتمالی حذف به عنوان متغیر پیش‌بین لحاظ می‌گردد. در واقع همپوشی ویژگی موفقیت مداری با قابلیت اتکادر تحلیل رگرسیون مانع از پیش‌بینی عملکرد شغلی توسط دو عامل مجزا شده است. از طرفی می توان به این نتیجه از منظری دیگر توجه کرد. موفقیت مداری، بازتاب تمایل به تلاش برای شایسته و موفق بودن در کار است که شامل اختیار کردن معیارهای بالا برای عملکرد خود و ادامه فعالیت تا رسیدن به هدف می‌شود(۱۲). بر اساس تعریف این مولفه، می‌توان این طور استدلال کرد که موفقیت مداری بیشتر بر موفقیت و پیشرفت فردی تأکید دارد و ممکن است فرد برای رسیدن به موفقیت هر کاری انجام دهد و در بعضی موارد عملکرد شغلی را فدای پیشرفت و موفقیت فردی خود کند. در راستای این استدلال ممکن است همیشه موفقیت فردی با عملکرد شغلی هم راستا نباشد. انجام پژوهش‌های بیشتر در این زمینه، به روشن‌تر شدن موضوع کمک خواهد کرد.

## نتیجه‌گیری

سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد زمینه و بستر مناسب زمینه مسئولیت‌پذیری بیشتر افراد را فراهم کنند. حضور فضایی توام با احترام و قدردانی نسبت به زیردستان، به کارگیری اصول عدالت سازمانی، در نظر گرفتن تشویق و تقدیر برای کارکنان اخلاقی و با وجدان، اهمیت دادن به کار اصولی و درست و ترویج ارزش‌ها و اصول اخلاقی در سازمان‌ها عاملی در جهت ایجاد مسئولیت پذیری بیشتر و در نهایت وجدان کاری محسوب می‌شوند. این عوامل همه در جهت نگرشی ارگانیکی به عامل انسانی هستند و در ایجاد اعتماد در محیط کار و دلسوزانه کار کردن بسیار موثر می‌نماید. همچنین با توجه به اهمیت مبحث وجدان کاری به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود این متغیر را در سایر سازمان و صنایع که شرایط شغلی و اجتماعی متفاوتی دارند، بررسی کنند . در ضمن باید رابطه سایر متغیرها و عوامل مؤثر و مرتبط با

[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.7.6 ]

وجدان کاری نیز در سازمان‌ها مورد بررسی قرار گیرد تا با شناخت این عوامل دیدی جامع و کاربردی به پژوهشگران و مدیران ارائه شود تا آنها بتوانند با آگاهی لازم برنامه‌ها و طرح‌های مناسب برای تقویت اخلاق و وجدان کاری برای سازمان‌ها و صنایع گوناگون طراحی کنند.

## سپاسگزاری

در این‌جا از تمامی عزیزانی که در این پژوهش شرکت کردند و به سؤالات پاسخ دادند، صمیمانه تشکر می‌شود.

## واژه‌نامه

| | |
|---|---|
| عملکرد شغلی | 1. Job performance |
| وجدان | 2. Consciousness |
| وجدان کاری | 3. Work consciousness |
| قابلیت اتکا | 4. Dependability |
| موفقیت‌مداری | 5. Achievement |
| اخلاق کاری | 6. Work ethic |
| پرسشنامه وجدان کاری | 7. Work consciousness questionnaire |
| پرسشنامه فهرست وارسی عملکرد | 8. Performance Checklist |
| پرسشنامه پنج عاملی شخصیت | 9. Big five inventory(BFI) |
| سیاهه پنج عاملی شخصیت | 10. Big five personality questionnaire |

## منابع


۱. مشبکی اصغر. نگاهی تازه به مفهوم وجدان ایمانی (کاری) در ارتقای سطح بهره‌وری سازمان. مجله اقتصاد و مدیریت. (۱۳۷۶)، ۳۲: ۱۴۳ – ۱۳۱.

۲. اسپکتور پل. روانشناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه شهناز محمدی. (۱۳۸۷)، تهران: ارسباران.

3. Tahir Suliman AM. (2006). Links between justice, satisfaction and performance in the workplace. Journal of Management Development, 25: 294-311.

۴. ذاکرفرد منیره. تأثیر آموزش مهارت‌های ادراکی سرپرستان شیفت بر افزایش رضایت و عملکرد شغلی زیر دستان آنان در شرکت فولاد مبارکه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. (۱۳۸۸).

۵ .قلی‌پور آرین. مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)، تهران: سمت. (۱۳۸۶).

۶. زارعی متین حسن، جندقی غلام رضا، توره ناصر. شناخت عوامل شهروندی سازمانی و بررسی ارتباط آن با عملکرد. مجله‌ی فرهنگ مدیریت. (۱۳۸۵)، شماره ۱۲: ۶۳ – ۳۱.

7. O'Connor, MC , Paunonen, SV. (2007). Big Five personality predictors of postsecondaryacademic performance. Personality and Individual Differences, 43: 971-990.

8. Barrick, M.R , Mount, M.K.(1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. Personal Psychol,44:1-26.

۹. اژه‌ای جواد، خداپناهی محمد کریم، فتحی آشتیانی علی، ثابتی آزاد، قنبری سعید، سید موسوی پریسا سادات. تعامل بین شخصیت و سبک‌های فرانگیزشی در عملکرد شغلی. مجله علوم رفتاری. (۱۳۸۸)، شماره ۴ :۳۱۰-۳۰۱.

۱۰. دادگران سید محمد. انضباط و وجدان کاری در جامعه کارگری ایران. مجله کار و جامعه .(۱۳۸۴)، شماره ۶۶: ۶۱-۴۸.

۱۱. علیزاده، اکبر. بررسی عوامل مؤثر بر انگیختن وجدان کاری از نظر مدیران و کارکنان ادارات و نهادهای دولتی استان کهکیلویه و بویر احمد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. (۱۳۷۵).

12. Moon H. (2001). The two faces of conscientiousness: Duty and achievement striving in escalation of dilemmas. Journal of Applied Psychology, 86: 475-480.




[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.7.6 ]

۱۳. براتی احمد آبادی هاجر. رابطه بین متغیرهای پیشایند (عدالت سازمانی و جو سازمانی) و وجدان کاری با عملکرد شغلی در کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی. (۱۳۸۷).

۱۴. هاشمی محمدآباد بی بی وجیهه. بررسی عوامل مؤثر بر انضباط کار از نظر دانشجویان دانشگاه‌های دولتی اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. (۱۳۸۶).

۱۵. .سلطانی ایرج. وجدان کار عامل پویایی نظام اداری کشور. مجله کار و جامعه.(۱۳۷۷)، شماره ۲۴: ۱۳ –۷.

۱۶.لیاقتدار محمد جواد، بختیار نصرآبادی حسنعلی ، سمیعی فاطمه، هاشمی بی بی وجیهه. بررسی میزان تاثیر و نقش عوامل مؤثر بروجدان کاری. جامعه‌شناسی کاربردی. (۱۳۹۰)، شماره ۴۱(۱): ۴۰–۲۷.

17. Brown CH, Curran R G, Smith ML.(2003). The Role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Desion-Making Process. Journal of Career Assessment,11(4),379-393.

18. Chan D , Schmitt N. (2002). Situational judgment and job performance. Human Performance, 15: 233-254.19.Borman WC, Penner LA, Allen TD, Motowidlo JS. (2001). Personality predictors of citizenship behavior. International Journal of Selection and Assessment, 9: 52-69.

20. Borman WC, White L A, Pulakos E D, Oppler SH.(1991). Models of Supervisory Job Performance Ratings. Journal of Applied Psychology, 76(6): 863-872.

21. Tett RP, Jackson DN , Rothstein M.(1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta analytic review. Personnel Psychol, 44:703-42.

22. Lepine JA, Colquitt JA , Erez A .(2002). The nature of organizational citizenship behavior: The critical review and meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 87:52-65.

۲۳.حجازی یوسف، ایروانی محمود. رابطه میان ویژگی‌های شخصیتی و عملکرد شغلی. مجله روانشناسی و علوم تربیتی. (۱۳۸۱)، شماره ۳ (۲): ۱۸۹–۱۷۱ .

24.Deluga RJ, Masson S. (2000). Relationship of resident assistant conscientiousness, extraversion, and positive affect with related performance. Journal of Research in Psychology, 34: 225-440.

25.Costa P T, McCrae RR. (1992). The Revised NEO Personality Inventory (NEOPI-R). In G. J. Boyle, G. Matthews & D. H. Saklofske (Eds.). Handbook of personality theory and testing. London: Sage Publications.

26. Gellatly W, Irving A. (2001). The role of conscientiousness in industrial context. Long Range Planning, 33: 35–54.

27. Byrne ZS, Stoner J, Thompson KR , Hochwarter W.(2005). The interactive effects of conscientiousness, work effort, and psychological climate on job performance. Journal of Vocational Behavior, 66(2): 326-338.

28. Conway JM. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial Job. Journal of Applied Psychology, 74: 3-13.

29. Mc Kenna S. (2005). Organisational Commitment in the Small Entrepreneurial Business in Singapore. Cross Cultural Management, 12(2):16-20.

30. Pala F, Eker S, Eker M. (2008). The Effect of Demographic Characteristics on Organizational Commitment and Job Satisfaction: An Empirical Study

[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.7.6 ]

on Turkish Health Care Staff. The Journal of Industrial Relation and Human Resources, 10(2): 54-75.

31. Chung YB. (2002). Career Decision-Making Self-Efficacy and Career Commitment: Gender and Ethnic Differences Among College Students. Journal of Career Development, 28(4): 277-284.

32. Betz NE, Klein KL , Taylor KM. (1996). Evaluation of a Short from of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. Journal of Career Assessment, 4: 47-52.

33. Luzzo DA. (1993). Reliability and Validity Testing of the Career Decision-Making Self- Efficacy Scale. Measurment and Evaluation in Counseling and Development,26:137-142.

۳۴. برک لورا. روانشناسی رشد. ج۱. ترجمه یحیی سیدمحمدی. (۱۳۸۶)، تهران: نشر ارسباران.

35. David M H 1986. Sexual Ethics and Technologies of the Self in Classical Greece. The American Journal of Philology,107(2): 274-286.

۳۶. مساح هاجر، سماواتیان حسین. بررسی رابطه متغیرهای جمعیت شناختی، هوش هیجانی و انواع تعهد سازمانی با کیفیت زندگی کاری. مجله روانشناسی (فصلنامه انجمن روانشناسی ایران).(۱۳۹۰)، شماره۶۰: ۳۳۶-۳۵۳.

[ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.7.6 ]

[ DOR: 20.1001.1.22517634.1392.8.2.7.6 ] [ Downloaded from ethicsjournal.ir on 2026-11-25 ]