

همایش علمی-پژوهشی مطالعات علمی علوم انسانی در جهان اسلام

نهاد برگزار کننده همایش: موسسه قانون یار

((با همکاری و حمایت معنوی دانشگاه فرهنگیان، آموزش و پرورش، بنیاد شهید و امور ایثارگران، سازمان ارشاد اسلامی، سازمان شهرداری (استان کرمانشاه) مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (استان تهران) و ...))

سردبیر علمی و مسئول برگزاری همایش: دکتر بهنام اسدی (نمایه مقالات در ۸ پایگاه ملی و بین المللی)
تاریخ برگزاری همایش: ۱۱ اسفند ۱۴۰۱ شماره مقاله: ۱۹/۸۰۵۵ رده بندی کنکره: الف ۲۴/۴۸۸

بررسی تاثیر اشتیاق شغلی و وجدان کاری بر مسئولیت پذیری اجتماعی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان بیستون در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ لیلا یادگاری^۱

کارشناسی، مشاوره و راهنمایی، علوم انسانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد واحد کنگاور، کرمانشاه، ایران

چکیده

هدف این پژوهش بررسی میزان وجدان کاری و اشتیاق شغلی بر مسئولیت پذیری اجتماعی در میان مدیران مدارس ابتدایی بیستون بود این پژوهش به جهت هدف کاربردی و به جهت روش از نوع توصیفی - همبستگی می باشد و از طریق پرسشنامه های استاندارد که به دلیل شیوع ویروس کرونا برای تکمیل آن ها از فضای مجازی استفاده شد، اطلاعات گردآوری شدند و با بهره گیری از روش آماری مورد بررسی قرار گرفت. جامعه مورد پژوهش کلیه مدیران مقطع ابتدایی شهرستان بیستون در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود. با توجه به جامعه ۱۱۲ نفره، از میان مدیران ابتدایی در شهرستان بیستون، تعداد ۹۲ نفر با استفاده از جدول کرجسی - مورگان و با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده در پژوهش، پرسشنامه استاندارد مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان کارول (۱۹۹۱)، پرسشنامه استاندارد وجدان کاری کاستا و مک کرای (۱۹۹۲) و از پرسشنامه اشتیاق شغلی سالوناوا و شوفلی (۲۰۰۱) بود. نتایج پژوهش نشان می دهد که وجدان کاری بر مسئولیت پذیری اجتماعی در سطح اطمینان ۹۹ درصد و معناداری است. بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر اینکه وجدان کاری بر مسئولیت پذیری اجتماعی اثر مستقیم دارد تأیید می گردد. همچنین نتایج پژوهش نشان می دهد که اشتیاق شغلی بر مسئولیت پذیری اجتماعی در سطح اطمینان ۹۹ درصد و معناداری است. بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر اینکه اشتیاق شغلی بر مسئولیت پذیری اجتماعی اثر مستقیم دارد تأیید می گردد.

واژگان کلیدی: اشتیاق شغلی، وجدان کاری، مسئولیت پذیری اجتماعی، مدیران مدارس ابتدایی

^۱ نویسنده مسئول

بخش اول: مقدمه

گرفین و بارنی، مسئولیت اجتماعی را چنین تعریف می‌کنند: مسئولیت اجتماعی، مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان بایستی در جهت حفظ، مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند، انجام می‌دهد. فرنچ و ساورد مسئولیت اجتماعی را وظیفه‌ای مشتمل بر وظایفی چون: آلوده نکردن محیط زیست، تبعیض قائل نشدن در استخدام، نپرداختن به فعالیت‌های غیراخلاقی و مطلع کردن مصرف کننده از کیفیت محصولات، همچنین وظیفه‌ای مبتنی بر مشارکت مثبت در زندگی افراد جامعه می‌دانند.

رایبسون، مسئولیت اجتماعی را یکی از وظایف و تعهدات سازمان در جهت منتفع ساختن جامعه می‌داند؛ به نحوی که هدف اولیه سازمان یعنی به حداکثر رساندن سود را صورتی متعالی بخشد. دنیسون در زمینه مسئولیت اجتماعی، اصولی را ارائه کرده است. در سالیان اخیر این الگو توسط مؤسسات مشاوره مدیریت از جمله ISM برای ارزیابی مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها و شرکت‌ها به طور گسترده مورد استفاده قرار گرفته است. ادراک کارکنان از مسئولیت پذیری اجتماعی بر هویت سازمانی، اعتماد کارکنان به سازمان و تمایل به ادامه کار مؤثر بوده و سبب تقویت این رفتارها و اخلاقیات می‌شود (راپ و همکاران، ۲۰۱۳). واکنش کارکنان به اقدامات مسئولیت پذیری در رفتار ارادی و غیر ارادی آنها در محیط کار نمایان می‌شود (راپ و همکاران، ۲۰۱۳). کارکنان نه تنها تحت تأثیر رفتارهایی که با خودشان می‌شود بلکه تحت تأثیر رفتارهایی که با دیگران نیز می‌شود و به آن واکنش نشان می‌دهند. اگر این رفتارها پذیرفته شده و مطلوب باشند، کارکنان نیز رفتارهای مطلوبی از خود نشان می‌دهند (راپ و همکاران، ۲۰۱۳). متغیرهای مختلفی خواهند توانست بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی اثرگذار بشوند که از میان آن‌ها می‌توان به وجدان کاری را نام برد. وجدان کاری، یکی از ابعاد مهم وجدان است که منظور از آن احساس مسئولیت و تمجید همه جانبه درونی فرد نسبت به انجام وظایف و کدهایی است که به عهده او خواهد بود. به عبارت دیگر، تلاش در انجام هر چه کامل‌تر و بهتر کار و پرهیز از هرگونه کم‌کاری و استفاده منطقی از امکانات و شرایط و مواظبت مداوم نسبت به انجام وظایف است (نصیری و همکاران، ۱۳۹۹). در مورد وجدان کاری باید گفت که سازمان‌ها در روند حرکت خود به سوی اهداف خویش، همواره با موانع گوناگون روبرو خواهند شد که آن‌ها را از رسیدن به آن اهداف باز خواهد داشت. قبول کردن این واقعیت، ضرورت به‌کارگیری از و کارهایی را آشکار خواهد ساخت. یک مورد از این سازوکارها وجدانکاری است که برخاسته از فرهنگ دینی و ملی ما است دستیابی به حاکمیت وجدانکاری امری نیست که با چند بخشنامه و آیین‌نامه، قابل اجرا یا ارتقاء است، بلکه باید انگیزه انجام کار از درون فرد، شروع بشود. خاستگاه چنین حالتی در درون فرد، می‌شود که عوامل متعددی باشد (عظیمی و فلاحی، ۱۳۹۸). وجدان

کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه در افراد خواهد شد وجود وجدانکاری که در یک سازمان باعث بالا رفتن سطح بهره‌وری، تحقق توسعه پایدار و مسئولیت‌پذیری تحول فرهنگی انسان، ثبات مدیریت و نظم اقتصاد خواهد شد (قلاوندی و همکاران، ۱۳۹۸).

جذب به میزان تمرکز و غرق شدن فرد در کار اشاره دارد. به دلیل لذت بخش بودن تجربه کاری، فرد سرسختانه درگیر کار می‌شود که این امر کناره‌گیری از شغل را برای فرد، دشوار می‌سازد (ضیاء الدینی و قوام آبادی، ۱۳۹۲). نیرومندی با شوق در کار با سطوح بالای انرژی و انعطاف پذیری ذهنی هنگام کار کردن، اشتیاق به سرمایه گذاری در کار و مقاومت حتی در رویارویی با مشکلات کاری، توصیف می‌شود. بنابراین کارمندی که شوق زیادی به کار دارد در سطح بالایی نسبت به شغلش دارای انگیزه است و به احتمال بیشتری هنگام رویارویی با سختی‌های کار مقاومت نشان می‌دهد. این مؤلفه از لحاظ مفهومی شبیه به مفهوم انگیزش درونی است؛ انگیزش درونی اشاره به نیاز فرد برای انجام فعالیتی خاص دارد، به این علت که این فعالیت به او خشنودی درونی می‌دهد و این پاداش‌دهی درونی، فعالیت هیچ هدف بیرونی را در بر نمی‌گیرد (نوری و همکاران، ۱۳۸۹). سومین بعد اشتیاق شغلی وقف خود در کار است که با درگیری شدید روانی کارکنان در کار مشخص شده و ترکیبی از احساس معناداری، اشتیاق و چالش نسبت به کار است. این بعد با مفهوم دلبستگی شغلی نقاط اشتراک زیادی دارد و به درجه‌ای که فرد از لحاظ روانی خود را وابسته به شغل خود می‌داند، اطلاق می‌شود (کارملی و فرند، ۲۰۰۲).

اشتیاق شغلی نیز می‌تواند متاثر از عواملی باشد. یکی از مولفه‌هایی که می‌تواند با اشتیاق شغلی در ارتباط باشد، مسئولیت پذیری است. برخی از صاحب نظران مسئولیت پذیری را توانایی نظم دادن به تفکرات، احساسات و رفتار همراه با اراده برای در نظر گرفتن خود به عنوان مسئول انتخاب‌هایی که انجام می‌دهد و پیامدهای فردی و اجتماعی آنها تعریف کرده‌اند (فرضی و زارعی، ۱۳۹۴). مسئولیت پذیری از ویژگی‌های شخصیتی نسبتاً پایدار میان فردی و درون فردی است، فردی که دارای احساس مسئولیت بالایی است نیازهای خود را در راه نیازهای جمع فدا می‌کند، این قبیل افراد پیامدهای رفتارهای خود را می‌پذیرند و قابل اعتماد هستند (طباطبایی، کاکایی و محمدی، ۱۳۹۰). مسئولیت‌پذیری در شروع فعالیت به طور مستقل تا رسیدن به اهداف تعیین شده (والترز، ۲۰۱۰)، و هدایت نظام‌مند افکار، احساسات و رفتارها در دستیابی به اهداف مورد نظر (بیمبیتی، ۲۰۱۱)، همراه با در نظر گرفتن شرایط محیطی در این مسیر (بوکارتس و کاسکار، ۲۰۰۶) تأکید دارد.

بخش دوم: روش پژوهش

این پژوهش به جهت هدف کاربردی و به جهت روش از نوع توصیفی - همبستگی می باشد و از طریق پرسشنامه های استاندارد که به دلیل شیوع ویروس کرونا برای تکمیل آن ها از فضای مجازی استفاده شد، اطلاعات گردآوری شدند و با بهره گیری از روش آماری مورد بررسی قرار گرفت. جامعه مورد پژوهش کلیه مدیران مقطع ابتدایی شهرستان بیستون در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بود. با توجه به جامعه ۱۱۲ نفره، از میان معلمان مشغول به تدریس در دوره متوسطه شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ تعداد ۹۲ نفر با استفاده از جدول کرجسی - مورگان و با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

بخش سوم: یافته های تحقیق

این بخش مشتمل بر دو بند می باشد. در بند ابتدایی، داده ها در جداولی تنظیم و شاخص های توصیفی مانند میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای اصلی پژوهش بیان و بررسی می شود. سپس در بند دوم با تجزیه و تحلیل داده ها و استفاده از روش های آماری مانند ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری به بررسی فرضیه های پژوهش پیش رو پرداخته شد. تعداد نمونه های معتبر برای انجام تحلیل های لازم برابر ۲۱۰ نفر بوده است.

بند اول: داده های توصیفی

جدول ۱. توزیع فراوانی جنسیت پاسخگویان

جنسیت	تعداد	درصد
مرد	۴۰	۴۳/۴۷
زن	۵۲	۵۶/۵۳
جمع	۹۲	۱۰۰/۰

در جدول ۱ توزیع فراوانی جنسیت افراد نمونه را در پژوهش حاضر نشان می دهد. ملاحظه می شود تعداد مردان برابر ۴۰ نفر (۴۳/۴۷ درصد) و تعداد زنان برابر ۵۲ نفر (۵۶/۵۳ درصد) می باشند.

جدول ۲. توزیع فراوانی سن پاسخگویان

سن	تعداد	درصد	درصد تجمعی
کمتر از ۳۰ سال	۱۲	۱۳/۰۵	۱۳/۰۵
۳۱ تا ۵۰ سال	۵۴	۵۸/۶۹	۷۱/۷۴
بیشتر از ۵۰ سال	۲۶	۲۸/۲۶	۱۰۰/۰
جمع	۹۲	۱۰۰/۰	

جدول ۲ توزیع فراوانی سن پاسخگویان را در پژوهش حاضر نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود تعداد ۱۲ نفر (۱۳/۰۵ درصد) کمتر از ۳۰ سال، تعداد ۵۴ نفر (۵۸/۶۹ درصد) ۳۱ تا ۵۰ سال و تعداد ۲۶ نفر (۲۸/۲۶ درصد) بیشتر از ۵۰ سال سن دارند.

جدول ۳. توزیع فراوانی سوابق کاری پاسخگویان

سابقه	تعداد	درصد	درصد تجمعی
بین ۱ تا ۱۰ سال	۱۵	۱۶/۳۰	۱۶/۳۰
۱۱ تا ۲۰ سال	۱۷	۱۸/۴۹	۳۴/۷۹
بیشتر از ۲۱ سال	۶۰	۶۵/۲۱	۱۰۰/۰
جمع	۹۲	۱۰۰/۰	

جدول ۳ توزیع فراوانی تحصیلات پاسخگویان را در پژوهش حاضر نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود تعداد ۱۵ نفر (۱۶/۳۰ درصد) بین ۱ تا ۱۰ سال، تعداد ۱۷ نفر (۳۴/۷۹ درصد) ۱۱ تا ۲۰ سال، تعداد ۶۰ نفر (۶۵/۲۱ درصد) بیشتر از ۲۱ سال سابقه خدمت دارند.

جدول ۴. توزیع فراوانی تحصیلات پاسخگویان

تحصیلات	تعداد	درصد	درصد تجمعی
کارشناسی	۵۳	۵۷/۶۰	۵۷/۶۰
کارشناسی ارشد و بالاتر	۳۹	۴۲/۴۰	۱۰۰/۰
جمع	۹۲	۱۰۰/۰	

جدول ۴ توزیع فراوانی تحصیلات را در پژوهش حاضر نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود. تعداد ۵۳ نفر (۵۷/۶۰ درصد) کارشناسی، تعداد ۳۹ نفر (۴۲/۴۰ درصد) کارشناسی و بالاتر هستند.

جدول ۵. شاخص‌های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	زیر مقیاس	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف استاندارد
مسئولیت پذیری اجتماعی	کل مسئولیت پذیری اجتماعی	۹۲	۳۳	۱۱۲	۱۰۰/۸۴	۸/۴۱
	نیرومندی	۹۲	۶	۳۰	۲۷/۹۹	۲/۲۶
	اشتیاق شغلی	۹۲	۵	۲۵	۲۳/۷۲	۲/۳۵
وجدان کاری	جذب	۹۲	۶	۳۰	۲۷/۶۳	۳/۴۶
	کل اشتیاق شغلی	۹۲	۱۷	۸۵	۷۹/۱۳	۸/۳۵
	کل وجدان کاری	۹۲	۲۲	۷۳	۳۹/۴۶	۱/۰۰۳۲

جدول ۵ شاخص‌های توصیفی ابعاد متغیرهای اصلی پژوهش را نشان می‌دهد. مشاهده می‌شود میانگین و انحراف استاندارد متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی به ترتیب برابر ۱۰۰/۸۴ و ۸/۴۱، میانگین و انحراف استاندارد متغیر اشتیاق شغلی به ترتیب برابر ۷۹/۱۳ و ۳۵/۸ و میانگین و انحراف استاندارد وجدان کاری، به ترتیب برابر با ۳۹/۴۶ و ۱/۰۰۳۲ می‌باشد.

بند دوم: داده‌های استنباطی

در این بند با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون ارتباط بین سه متغیر اصلی پژوهش بررسی شده است.

جدول ۶. ضرایب همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	اشتیاق شغلی
اشتیاق شغلی	۰/۳۴۶**	
وجدان کاری	۰/۸۵۵**	۰/۸۰۸**

** معنی‌داری در سطح ۰/۰۰۱

در جدول ۶ ضرایب همبستگی بین سه متغیر اصلی پژوهش نشان داده شده است. می‌توان مشاهده نمود که ضریب همبستگی بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی با اشتیاق شغلی برابر ۰/۳۴۶، ضریب همبستگی بین مسئولیت‌پذیری اجتماعی با وجدان کاری برابر ۰/۸۵۵، و ضریب همبستگی بین وجدان کاری با اشتیاق شغلی برابر ۰/۸۰۸ که در سطح $P < 0/001$ معنی‌دار می‌باشند.

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که وجدان کاری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی در سطح اطمینان ۹۹ درصد و معناداری است. بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر اینکه وجدان کاری بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی اثر مستقیم دارد تأیید می‌گردد. که با نتایج این پژوهش با یافته‌های رحیمی کلور و همکاران (۱۳۹۷)، مهدی و شکاری (۱۳۹۵)، مؤید و همسو بود.

در تبیین این فرضیه می‌توان بیان کرد متغیرهای متعددی می‌توانند بر مسئولیت پذیری اجتماعی تأثیر داشته باشند که از بین آنها می‌توان به وجدان کاری اشاره کرد. وجدان کاری، یکی از ابعاد مهم وجدان می‌باشد که مفهوم آن احساس مسئولیت و تمجید همه جانبه درونی شخص نسبت به انجام وظیفه و کارهایی است که به عهده او است به عبارت دیگر، تلاش در انجام هرچه کامل تر و بهتر کار و همچنین پرهیز از هرگونه کم کاری و استفاده منطقی از امکانات و شرایط و مواظبت دائم نسبت به انجام وظایف می‌باشد (نصیری و همکاران، ۱۳۹۹). در مورد وجدان کاری می‌توان گفت که سازمان‌ها در روند حرکت خود به سمت اهداف خود، همواره با موانع مختلف روبرو می‌شوند که مانع رسیدن آنها به اهدافشان می‌شود پذیرش این موضوع، ضرورت به کارگیری ساز و کارهایی را آشکار می‌نماید. یکی از این سازوکارها وجدانکاری می‌باشد که برگرفته از فرهنگ دینی و ملی ما است. دستیابی به حاکمیت وجدانکاری امری نیست که با چندین بخشنامه و آیین نامه، قابل اجرا یا ارتقاء می‌باشد. لذا باید انگیزه انجام کار از درون شخص سرچشمه گیرد. خاستگاه چنین حالتی در درون فرد، می‌تواند عوامل مختلفی باشد (عطیمی و فلاحی، ۱۳۹۸). وجدانکاری عاملی است که موجب ایجاد نظم در کار و همچنین احساس انجام وظیفه در اشخاص می‌شود. وجود وجدانکاری که در یک سازمان موجب ازیاد سطح بهره وری، تحقق توسعه پایدار و همچنین مسئولیت پذیری تحول فرهنگی انسان و ثبات مدیریت و همچنین نظم اقتصاد می‌شود (قلاوندی و همکاران، ۱۳۹۸). در دهه های قبل مفهوم وجدانکار سازمانی جایگاه بسیار مهمی را در تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی به خویش اختصاص داده است. مورو بر این عقیده است که در میان انواع گوناگون وجدانکاری، وجدانکار سازمانی از دیگر ابعاد بسیار مهمتر می‌باشد. دلیل اهمیت زیاد آن وجود شواهد و همچنین قرائنی است که مؤید همبستگی بالا و مثبت میان وجدانکار سازمانی اعضا و همچنین عملکرد و بهره وری سازمانی از یک سو و همبستگی منفی و همچنین بالا میان وجدانکار سازمانی با تأخیر و غیبت کارکنان و جایجایی آنها می‌باشد. مورو اعتقاد دارد که دو زمینه مفهومی زیر در مورد وجدانکار سازمانی در مطالعات و بررسی‌های جامع‌شناسی وجود دارد: ۱- وفاداری: به معنای یک پاسخ مؤثر و همچنین مبتنی بر احساس وظیفه و مسئولیت بیان شده که تمایل کارکنان و سعی وی را جهت کمک به موفقیت سازمان به دنبال دارد. ۲- میل به ماندن: به تمایل کارکن در ماندن با عنوان عضوی از سازمان بر می‌گردد (مورو، ۱۹۸۳).

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که اشتیاق شغلی بر مسئولیت پذیری اجتماعی در سطح اطمینان ۹۹ درصد و معناداری است. بنابراین فرضیه تحقیق مبنی بر اینکه اشتیاق شغلی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی اثر مستقیم دارد تأیید می‌گردد. که با نتایج حاصل از تحقیقات چانگ و همکاران (۲۰۱۴)، سوکاتی و همکاران (۲۰۱۲)، گرین و همکاران (۲۰۱۵)، بوریتس (۲۰۱۵)، ابراهیم نژاد و امامی (۱۳۸۹) رضانی و همکاران

(۱۳۹۰) اعتمادی و همکاران (۱۳۹۰) اوجی نژاد و همکاران (۱۳۹۳) بهروزی و همکاران (۱۳۹۳) همسو بود. همچنین با تحقیق اعتمادی و همکاران (۱۳۹۰) در رابطه با مولفه‌های فرسودگی تحصیلی که مشاهده شد هر سه مولفه خستگی تحصیلی بی‌علاقگی تحصیلی و ناکارآمدی تحصیلی رابطه معکوس و معنی‌داری با سخت‌رویی و مسوولیت‌پذیری دارند، همسو است.

کارمندان به علت مسوولیتی که به شغل خود و در کل به سازمان دارد، تلاش می‌کند برای انجام بهتر وظایف خود با همکاران و مدیران سازمان خود تعامل بیشتری داشته باشند. در این تعامل فرد روش‌های جدیدی برای انجام وظایف خود یاد می‌گیرد و از طرف دیگر به دلیل مسوولیتی که به شغل خود دارد در تعامل با دیگران نظرات و نگرانی‌های خود را نسبت به مسائل سازمانی ابراز می‌کند. این اظهار نظرات درباره مسائل سازمانی می‌تواند علاوه بر کاهش پدیده‌های منفی رفتار سازمانی به مدیران برای آگاهی از نقاط استراتژیکی در مسیر اشتیاق کارکنان که از دید آنان به دور مانده یاری رساند. مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها تفویض اختیار و توجه به نظرات آنها در سازمان، احساس کارآمدی و تأثیر گذاری در کارکنان را افزایش داده و آنها را به رفتارهای فراتر از مسوولیتشان در محیط کاری سوق می‌دهد. این موضوع تلاش و کوشش بیشتر کارکنان را به همراه دارد و زمینه ساز اشتیاق شغلی بیشتر برای آنان خواهد بود. در واقع فردی که جذب کارش شود و خود و تواناییش را وقف کار خود کند همیشه باید نسبت به مسائل سازمان حساس باشد و دغدغه حل آن را داشته باشد. این دغدغه و احساس، اشتیاق وی را ترغیب می‌کند که نسبت به دیگران حس همدلی و همراهی داشته باشد.

از آن جا که درک و شناخت مسوولیت‌پذیری اجتماعی کارمندان و تحقیق و کسب دانش در این زمینه توسط آنان از اهمیت بالایی برخوردار است بدین جهت از کارمندان انتظار می‌رود در ارائه خدمات به جامعه دقت و تلاش کافی را به کار بگیرند تا این که در این زمینه خدمات به موقع و مناسبی ارائه دهند. باید دانست که کارمندان که می‌توانند مسوولیت‌های بیشتری را بر عهده بگیرند و بر چابکی سازمانی تأثیر به سزایی بگذارند، دبستگی به شغل در آن جریان دارد و بیشتر می‌شود. بنا بر این از مدیران انتظار می‌رود که دوره‌های انگیزشی مسوولیت‌پذیری مرتبط با شغل در میان کارمندان برگزار کنند. لذا این کار باعث افزایش علاقه فرد به شغلش می‌شود و این برنامه‌ها در اشتیاق شغلی بی‌تأثیر نیست. مدیران سازمان از جمله آموزش و پرورش محیطی را فراهم کنند تا کارمندان بتوانند در آن با وجود کمبودها و بحران‌های فراوان نسبت به مسوولیت‌پذیری اجتماعی خود در قبال ارباب رجوع و جامعه احساس تعهد کنند و با انجام این کار حس رضایت ناشی از اشتیاق شغلی را در خود تقویت کنند.

منابع و مأخذ

الف) منابع فارسی

۱. عظیمی، حسین و فلاحی، لیلا؛ (۱۳۹۸). تاثیر وجدانکاری بر سلامت سازمانی با نقش میانجی ارزش محوری، نشریه مدیریت اسلامی، دوره ۲۷، شماره ۱
۲. قلاوندی، حسن؛ عمرانزاده، اسماعیل و اشرفی سلیمکندی، فرشید؛ (۱۳۹۸). پیش بینی وجدانکاری به عنوان یک اصل اخلاقی، براساس مولفه‌های رهبری مبتنی بر ارزش، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۴، شماره ۲
۳. نصیری، علی؛ نصیری، زهرا و نورالهی، امیرحسین؛ (۱۳۹۹). بررسی تاثیر رفتار حمایتی مدیران بر تصمیمگیری مشارکتی با نقش میانجیگری وجدانکاری در سازمان‌های ورزشی، فصلنامه رهیافتی در مدیریت بازرگانی، دوره ۱، شماره ۱
۴. ضیاءالدینی، محمد و رضائی قوام آبادی، سکینه؛ (۱۳۹۲). الگوی غنی سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان، مجله مطالعات مدیریت راهبردی، سال چهارم، شماره ۱۵
۵. طباطبایی، نفیسه؛ طباطبایی، سید شهاب الدین؛ کاکایی، یزدان؛ محمدی آریا، علیرضا؛ (۱۳۹۰). رابطه سبک‌های هویت و مسئولیت پذیری با پیشرفت تحصیلی نوجوانان ۱۵ تا ۱۸ ساله شهر تهران. فصلنامه رفاه اجتماعی، دوره ۱۲، شماره ۴۴
۶. فرضی، حمیده؛ زارعی، حیدرعلی؛ (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین مسئولیت پذیری با سبک های حل مسئله در دانش آموزان پایه ششم شهرستان شاهین دژ در سال تحصیلی ۹۴-۹۳، فصلنامه روان شناسی تربیتی، دوره ۶، شماره ۴
۷. نوری، ابوالقاسم، عریضی، حمیدرضا؛ زارع، راضیه و بابامیری، محمد؛ (۱۳۸۹). ارتباط مؤلفه های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی / سازمانی، دوره ۱، شماره ۱۵



(ب) منابع لاتین

۱. Bembenutty, H. (۲۰۱۱). Homework completion: The role of self-efficacy, delay of gratification, and self-Regulatory processes. *The International Journal of Educational and Psychological Assessment*, ۶(۱): ۱-۲۰.
۲. Boekaerts, M., & Cascallar, E. (۲۰۰۶). How far have we moved toward the integration of theory and practice in selfregulation? *Educational Psychology Review*, ۱۸(۳): ۱۹۹-۲۱۰.
۳. Carmeli, A., & Freund, A. (۲۰۰۲), the relationship between work and workplace attitude and perceived external prestige, corporate reputation review, ۲, ۵۱-۶۸.
۴. Rupp, D. E., Shao, R., Thornton, M. A., & Skarlicki, D. P. (۲۰۱۳). Applicants' and Employees' Reactions to Corporate Social Responsibility: The Moderating Effects of First-Party Justice Perceptions and Moral Identity. *Personnel Psychology*, ۶۶(۴), ۸۹۵-۹۳۳.
۵. Wolters, C. (۲۰۱۰). Self-Regulated Learning and the ۲۱ Century Competencies. *Journal of Educational Psychology*, ۱۲۲:۱۷۱-۱۸۶.

ضمایم

فایل سؤالات پرسشنامه (برای تحقیقات توصیفی - تحلیلی)

پرسشنامه اشتیاق شغلی، سالونوا و شوفلی (۲۰۰۱)

ردیف	شرح	کاملاً مخالفم	مخالفم	نسبتاً موافقم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	هنگام کار کردن سرشار از انرژی هستم.					
۲	هنگام کار کردن احساس قدرت و انرژی می‌کنم.					
۳	صبح که از خواب بر می‌خیزم دوست دارم سرکار بروم.					
۴	می‌توانم مدت زمان طولانی را بدون وقفه کار کنم.					
۵	سرکار از لحاظ کاری خیلی مقاوم هستم.					
۶	در کارم همیشه پشت کار دارم حتی اگر اوضاع خیلی خوب نباشد.					
۷	کاری که انجام می‌دهم را کاملاً معنی دار و هدفمند می‌دانم.					
۸	کارم را با علاقه زیادی انجام می‌دهم.					
۹	شغلم به من دلگرمی می‌دهد.					
۱۰	به کاری که انجام می‌دهم افتخار می‌کنم.					

					کارم مرا به تلاش وا می دارد.	۱۱
					هنگام کار کردن زمان به سرعت می گذرد.	۱۲
					وقتی کار می کنم هر چیز دیگری را فراموش می کنم.	۱۳
					هنگامیکه شدیداً کار می کنم احساس شادی می کنم.	۱۴
					در کارم غرق می شوم.	۱۵
					وقتی کار می کنم از خود بی خود می شوم.	۱۶
					جدا شدن از کارم برایم سخت است.	۱۷

پرسشنامه استاندارد مسؤولیت پذیری اجتماعی سازمان کارول (۱۹۹۱)

مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمان	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱) در سازمان مهم است که به شیوه ای عمل کنیم که حداکثر سود برای هر سهم به دست آید.					
۲) در سازمان مهم است، به این امر متعهد باشیم که تا جایی که ممکن سود آور باشیم.					

					۳) در سازمان حفظ جایگاه رقابتی قوی بسیار مهم است.
					۴) در سازمان حفظ سطح بالای از راندمان عملیاتی بسیار مهم است.
					۵) مهم است که یک شرکت موفق به عنوان شرکتی که همیشه سود آور است، تعریف شود.
					۶) مهم است که عملکرد سازمان متناسب با انتظارات دولت و قانون باشد.
					۷) رعایت مقررات مختلف دولت مرکزی، ایالتی و محلی مهم است.
					۸) داشتن شهروند سازمانی متعهد به قانون مهم است.
					۹) مهم است که یک شرکت موفق به عنوان شرکتی که تعهدات قانونی خود را انجام می دهد تعریف شود.
					۱۰) تهیه کالا و خدماتی که حداقل شرایط قانونی را داشته باشد از اهمیت برخوردار است.
					۱۱) مهم است که به روشی عمل کنیم که متناسب با انتظارات اجتماعی، رسوم و هنجارهای اخلاقی باشد.

					۱۲) شناخت و احترام به هنجارهای اخلاقی جدید و در حال تحول پذیرفته شده توسط جامعه بسیار مهم است.
					۱۳) جلوگیری از به خطر افتادن هنجارهای اخلاقی برای رسیدن به اهداف شرکت مهم است.
					۱۴) مهم است که یک شهروند سازمانی یا شرکتی خوب به عنوان کسی که آنچه را که از نظر اخلاقی انتظار می رود انجام دهد، تعریف شود
					۱۵) شناخت این نکته مهم است که صداقت سازمانی و رفتار اخلاقی فراتر از پیروی از قوانین و مقررات است.
					۱۶) مهم این است که انجام کارها در سازمان به روشی سازگار با انتظارات بشر دوستانه و خیرخواهانه انجام شود.
					۱۷) در سازمان کمک به انجام امور خوب و نوع دوستانه مهم است.
					۱۸) مهم است که مدیران و کارکنان در فعالیت های خیرخواهانه در جوامع محلی خود به طور داوطلبانه شرکت کنند.
					۱۹) در سازمان ارائه کمک به آموزش های خصوصی و عمومی بسیار مهم است.

					۲۰) در سازمان کمک داوطلبانه به فعالیت های کیفیت زندگی جامعه را ارتقا می بخشد، مهم است.
--	--	--	--	--	--

پرسشنامه استاندارد وجدان کاری کاستا و مک کرای (۱۹۹۲)

ردیف	سوالات	کاملا مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملا موافقم
۱	من به محتاط بودن و داشتن عقل سلیم مشهورم.	۱	۲	۳	۴	۵
۲	من مسئولیتهای اجتماعی از قبیل رأی دادن را خیلی جدی نمی گیرم.	۱	۲	۳	۴	۵
۳	من خود را درباره حوادث جاری مطلع نگهداشته و معمولاً تصمیمات عاقلانه ای اتخاذ می کنم.	۱	۲	۳	۴	۵
۴	من غالباً بدون آمادگی کافی در موقعیتهای مختلف حاضر می شوم.	۱	۲	۳	۴	۵
۵	من برای درستی قضاوتم به خودم می بالم.	۱	۲	۳	۴	۵
۶	من ظاهراً در هیچ کاری موفق نمی شوم.	۱	۲	۳	۴	۵
۷	من فرد بسیار شایسته و کارآیی هستم.	۱	۲	۳	۴	۵
۸	من در کار خود فردی مؤثر و کارآمدم.	۱	۲	۳	۴	۵

۵	۴	۳	۲	۱	من آدم راحت طلب و تنبلی هستم.	۹
۵	۴	۳	۲	۱	من دارای اهداف روشن و مشخصی هستم و برای دستیابی به آنها طبق برنامه منظمی عمل می‌کنم.	۱۰
۵	۴	۳	۲	۱	هرگاه برنامه ای را برای اصلاح پاره ای از رفتارهای خود شروع می‌کنم، معمولاً بعد از چند روز آنرا کنار می‌گذارم.	۱۱
۵	۴	۳	۲	۱	من برای دستیابی به هدف خود سخت تلاش می‌کنم.	۱۲
۵	۴	۳	۲	۱	من احساس نمی‌کنم مجبورم با دیگران رقابت نموده و از آنها بهتر عمل کنم.	۱۳
۵	۴	۳	۲	۱	من تلاش می‌کنم تمام چیزهایی را که می‌توانم؛ به دست آورم.	۱۴
۵	۴	۳	۲	۱	من سعی می‌کنم همه کارهای خود را به بهترین نحو انجام دهم.	۱۵
۵	۴	۳	۲	۱	من از جمله افراد «معتاد به کار» هستم که نمی‌توانند هرگز بیکار بنشینند.	۱۶



وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی کرمانشاه



جمهوری اسلامی ایران
وزارت آموزش و پرورش



دانشگاه فرهنگیان



موسسه علمی و حقوقی قانون یار
برگزار می کند

پنجمین همایش علمی - پژوهشی

مطالعات علمی علوم انسانی در جهان اسلام

ارگان ها و سازمان های حامی معنوی برگزاری همایش (در استان کرمانشاه)
دانشگاه فرهنگیان - سازمان ارشاد اسلامی - آموزش و پرورش - بنیاد شهید، سازمان شهرداری و ...

www.Olomensani.ir **www.Ghanonyar.ir**

محورهای پذیرش مقالات

■ تمام گرایش های رشته فقه، حقوق و علوم قضایی ■ علوم تربیتی، تکنولوژی آموزشی و آموزش و پرورش
■ روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم دینی و مذهبی ■ علوم اقتصادی، بانکی و تمام گرایش های مدیریت

مکان و زمان برگزاری همایش کرمانشاه - ۱۴۰۱/۱۲/۱۱	دبیر علمی و مسئول همایش دکتر بهنام اسدی	مدیر اجرایی همایش دکتر شهلا رضایی
---	---	---

ایمیل رسمی همایش جهت دریافت مقالات پژوهشگران
ارسال مقاله از طریق واتس آپ، ایتا، سروش، تلگرام، روبیکا به شماره ۰۹۱۰۰۶۳۶۰۰۲

دیرخانه مرکزی موسسه قانون یار: تهران، میدان انقلاب، خیابان اردیبهشت، موسسه قانون یار ۵۲۶ - ۰۲۱۶۹۷۹۵۱۹
(در صورت طرح سوال درخصوص ارسال مقاله یا جذب در هیات علمی همایش یا خاتم دکتر قبادی تماس بگیرید ۰۹۱۶۷۴۸۶۲۵)



CiteFactor
Academic Scientific Journals



MENDELEY
Academia.edu
California San Francisco



PBIN.com
Sponsored And Indexed



جهاد
دانشگاه



DRJI
Directory of Research Journals Indexing



CONF PAPER



CIVILICA
We Respect the Science