

بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر بر پشتکار در بین کارکنان دانشگاه آزاد و پیام نور شهر زنجان در سال ۱۳۹۳

چکیده

زمینه: به اعتقاد بسیاری از دانشمندان علوم رفتاری، سازمان‌ها وجه انکارناپذیر دنیای نوین امروز را تشکیل می‌دهند. سازمان‌ها بدون تردید برپایه تلاش‌های نیروی انسانی که ارکان اصلی آن به حساب می‌آید، اداره و هدایت می‌گردند. هدف از این مطالعه بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر بر پشتکار در بین کارکنان دو دانشگاه پیام نور و آزاد شهر زنجان در سال ۱۳۹۳ می‌باشد

روش‌ها: این پژوهش یک مطالعه توصیفی-تحلیلی است که روی کلیه کارکنان دانشگاه پیام نور و آزاد شهر زنجان انجام پذیرفت. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود، که داده‌ها پس از جمع‌آوری و با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی از جمله همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره و نرم افزار SPSS نسخه ۱۶، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. درمبانی نظری تحقیق از تئوری‌های وجدان-کاری (پشتکار) پتی، بیگانگی از کارمارکس و نظام شخصیت و تعاملات اجتماعی پارسونز استفاده گردید.

یافته‌ها: میزان پشتکار در دو دانشگاه در سطح متوسط و میزان عدالت سازمانی تقریباً "نزدیک به هم بودند ($P < 0/05$). میانگین بیگانگی از کار به ترتیب ۲/۹۷ و ۳/۰۵ در دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد بود. براساس همبستگی پیرسون بین پشتکار با عدالت سازمانی و بیگانگی از کار ارتباط معنا دار وجود داشت ($P < 0/01$)، هم چنین براساس ضریب رگرسیونی استاندارد شده رابطه عدالت سازمانی و بیگانگی از کار در سطح خطای ۰/۰۰۸ معنادار بود. بنابراین می‌توانیم بگوئیم که هر دو متغیر عدالت سازمانی و بیگانگی از کار بر پشتکار تاثیر دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج بدست آمده حاکی از همبستگی مثبت میان عدالت سازمانی با پشتکار و بیگانگی از کار و همبستگی منفی میان عدالت سازمانی و بیگانگی از کار، بود.

کلید واژه: عوامل درون سازمانی، پشتکار، بیگانگی از کار، عدالت سازمانی

احمد بخارایی*^۱

پروانه عبدالمالکی^{۲،۳}

۱. گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲. واحد هیئت ممیزه دانشگاه، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

۳. مرکز تحصیلات تکمیلی پیام نور تهران، تهران، ایران

* **عهده دار مکاتبات:** ایران، تهران، دانشگاه پیام نور، گروه جامعه‌شناسی

Email: bokharaei_ah@yahoo.com

مقدمه:

نیروی انسانی هر جامعه سرمایه جاودان و فعال تولید، آفرینش، فن‌آوری، رفاه مادی و نیل به اهداف معنوی و تعالی- انسان است و دیگر عوامل سرمایه و تکنولوژی، مولفه‌های تبعی هستند. این نیروی انسانی است که سرمایه‌ها را متراکم و تکنولوژی را خلق می‌کند و جامعه را در مسیر توسعه و برخوردار قرار می‌دهد. بی‌تردید جامعه‌ای که در تربیت و بهره‌گیری متناسب از نیروی انسانی ناکارآمد باشد، قادر به- توسعه‌ی هیچ چیزی جز خواری و ذلت نخواهد بود^۱. در بسیاری از تحقیقات انجام شده پشتکار به مثابه عامل اصلی و موثر بر

افزایش بازدهی و عملکرد نیروی انسانی مورد بررسی قرار گرفته است. در این پژوهش تاکید اصلی بر پشتکار به عنوان یکی از جنبه‌های وجدان کاری و تاثیر بیگانگی از کار به عنوان یکی از عوامل مؤثر درون سازمانی بر آن است و برای این منظور در رویکرد جامعه‌شناختی به دو دسته از تئوری‌های جامعه‌شناختی در رابطه با موضوع تحقیق اشاره شده است که یکی از آنها تئوری بیگانگی از کار مارکس و دیگری تئوری نظام شخصیت و تعاملات اجتماعی تالکوت پارسونز است^۲.

در تبیین نظری مباحث مورد نظر، بیگانگی از کار، به حالت و وضعیتی اطلاق می‌شود که فرد احساس می‌کند که کارش برای

سیستم بوروکراتیک قرار می‌گیرند.^{۱۲}

Seaman از خود بی خود شدن را دارای مراحل پنج گانه

۱- بی هنجاری ۲- ناتوان ۳- بیهودگی و پوچی ۴- بیگانگی از جامعه و ۵- بیگانگی از خود می‌داند.^{۱۳} Petty برای وجدان کاری ابعاد چهارگانه را ارائه می‌دهد الف) دلبستگی و علاقه به- کار ب) پشتکار و جدیت در کار ج) روابط سالم و انسانی در محل کار د) روح جمعی و مشارکت.^{۱۴} ساروخانی و سید امیرطالبیان تحقیقی با عنوان وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران انجام داده‌اند که از نتایج مهم آن همبستگی مثبت و معنی‌دار سطح وجدان کار با شیوه مدیریت مشارکتی و تفویضی، تناسب شغلی، احساس رضایت درون سازمانی، احساس مثبت وجود عدالت سازمانی و سطح تخصص کارکنان و هم‌چنین همبستگی منفی معنی‌دار سطح وجدان کار به ویژه ابعاد رفتاری آن با سن و سابقه کار کارکنان بود.^{۱۴}

در تحقیق دیگری از محمدجواد لیاقت دارو همکاران تحت عنوان بررسی میزان تأثیر و نقش عوامل مؤثر بر وجدان کاری که در بین دانشجویان دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان شامل: دانشگاه صنعتی، دانشگاه علوم پزشکی و دانشگاه اصفهان انجام شد. یافته‌ها نشان می‌دهد که عوامل فرهنگی - اجتماعی در درجه اول و سپس عوامل فردی - شخصیتی و خانوادگی به ترتیب بر وجدان کاری مؤثرند.^{۱۵} علی‌حسین حسین زاده و همکاران در تحقیقی که با عنوان بررسی عوامل اجتماعی - اقتصادی مؤثر بر بیگانگی از کار که در بین کلیه کارکنان پتروشیمی شهرستان بندر ماهشهر در سال ۱۳۸۸ انجام دادند، نتایج بیان‌گر آن بود که متغیرهای مستقل پایگاه اقتصادی - اجتماعی کارکنان، رضایت شغلی، عدالت سازمانی و هم‌چنین امنیت شغلی به عنوان عوامل تأثیرگذار بر روی متغیر وابسته بیگانگی از کار تأثیرگذار می‌باشد. از نتایج دیگر آن این که: میانگین میزان از خودبیگانگی مردان نسبت به زنان بیشتر است.^{۱۶} یکی از جاهایی که کار و فعالیت انسانی به منصفه ظهور می‌رسد، سازمان‌ها و نهادهای مختلف اعم از دولتی یا غیردولتی است. امروزه ثابت شده است که در مجموع عوامل مؤثر در فرایند تولید کالا و ارائه‌ی مطلوب خدمات، عامل انسانی

او فاقد معناست و از حیثه کنترل و اقتدار او خارج است.^۳ برای کارگر مهم است که احساس کند کارش منصفانه و به تناسب مهارت و کوشش اوست و دستمزد وی متناسب با سایر گروه-های کارگری پرداخت می‌شود.^۴ امروزه بیشتر از آن که از خودبیگانگی کارگر در کارخانه صحبت شود، از بیگانگی از کار در میان کارمندان نظام‌های اداری صحبت می‌شود که تحت عنوان بوروکراسی شکل می‌گیرد.^۵ به دنبال پشتکار بحث عدالت سازمانی پیش می‌آید. عدالت را نباید تصویری حاکی از جمیع اوصاف یک جامعه خوب انگاشت. عدالت فقط یک جزو از این تصور و مفهوم است.^۶

Nielsen اشاره می‌کند در نظریاتی که عمدتاً "عدالت را ویژگی نهادهای اساسی جامعه دانسته‌اند دو نوع اظهارنظر متفاوت یافت می‌شود. دسته اول که افرادی مانند Rawls and Barry از آن جمله‌اند تاکید دارند که کارکرد عدالت فراهم کردن بنیادی عقلانی برای توافق میان مردمی است که منافع همگان را در نظر دارند. دسته دیگرهم چون David Garner and Jean Narusn کارکرد عدالت را ایجاد ابزارهای اجتماعی می‌دانند که به وسیله آن افرادی که اصولاً "در پی نفع خود هستند قادر می‌شوند روابط بهتری با هم داشته باشند.^۷ و به دنبال آن، گروه اول عدالت را به مثابه بی‌طرفی و گروه دوم به مثابه منفعت متقابل تلقی می‌کنند.^۸ عدالت رویه‌ای در سطح سازمان بر انصاف ادراک شده از فراگردها و رویه‌های مورد استفاده در تصمیمات تخصیص دهنده منابع و پاداش‌ها دارد.^۹ عدالت مرادده‌ای را در سطح سازمان، انصاف ادراک شده از رفتار و ملاک بینابین اشخاص در تعیین پیامدها و نتایج فعالیت-های سازمانی در نظر می‌گیرند.^{۱۰}

Marx معتقد است، نظام سرمایه‌داری انسان را از فعالیت مولد او بیگانه می‌سازد. به این مفهوم که، فعالیت انسان به واسطه‌ی علاقه‌ی شخصی یا خلاقیت او تعیین نمی‌شود، بلکه چیزی است که او ناگزیر به انجام دادن آن برای زنده ماندن است.^{۱۱} از نظر وبر طبقه یا موقعیت احراز شده در سیستم تولید عامل مؤثر بیگانگی نیست، بلکه آن چه مهم است زمینه‌ای است که طی آن افراد زیر چتر فشارها و نظم و دستورات ممنوعیتهای

نقش اساسی دارد. از همین روست که بیان می‌دارند نیروی انسانی عامل عمده و بنیانی ارزش افزوده به‌شمار می‌آید و منابع طبیعی و امکانات فیزیکی سهم ناچیزی در مقایسه با عامل نیروی انسانی دارند. عامل نیروی انسانی دارای چندین ویژگی عمده است که برخی از آن‌ها عبارتند از: ۱. تربیت و تخصص مناسب ۲. تخصیص مناسب (به‌کارگیری) ۳. وجدان کاری (تمایل). در این میان، پشتکار به مثابه یکی از عوامل کارآمدی نیروی انسانی، هم ریشه در فرایندهای جامعه‌پذیری دارد و هم در پی تعاملات افراد در سازمان کار و سلسله مراتب نقش‌ها و پایگاه اجتماعی - سازمانی کارکنان تکوین می‌یابد. در واقع این هنجارهای سازمانی هستند که کارکنان را به عنوان مجموعه ای مشبک به هم مرتبط می‌سازند و انتظارات نقشی را متناسب با پایگاه سازمانی افراد تعیین می‌کنند. بنابراین، می‌توان گفت، درایفای نقش‌های سازمانی است که پشتکار تبلور می‌یابد^{۱۷}. لذا، این مطالعه با هدف بررسی روابط و اثرات عوامل درون سازمانی (عدالت و بیگانگی از کار) بر پشتکار و تفاوت آن در میان دانشگاه آزاد و پیام نور انجام گردیده است.

مواد و روش‌ها:

این پژوهش یک مطالعه توصیفی - مقایسه‌ای است. جامعه آماری در این تحقیق کارکنان دانشگاه آزاد و پیام نور شهر زنجان بود. تعداد نمونه در این بررسی، در دو مرکز آموزشی به صورت تمام شماری (۷۰ نفر) انجام شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته بوده که پرسشنامه در این مطالعه شامل مشخصات جمعیت شناختی، زمینه ای و اجتماعی و هم چنین سه قسمت که شامل سوالاتی در مورد: پشتکار، عدالت سازمانی و بیگانگی از کار بود که در زیر توضیح داده شده است، برای مشخص کردن روایی ابزار اندازه‌گیری از روایی محتوا استفاده شد به این صورت که بعد از تهیه پرسشنامه و قبل از اجرای آن، پرسشنامه به چندین نفر از اساتید رشته‌های مختلف دانشگاه آزاد و پیام نور زنجان داده شد و نظرات آن‌ها اعمال گردید و بعد از تدوین پرسشنامه ابتدا تست مقدماتی (pre-test) اجرا گردید. برای سنجش پایایی ابزار پژوهش از آزمون پایایی سنجی همبستگی و ضریب آلفای

کرونیخ استفاده شده است. آلفای کرونیخ به دست آمده در مورد سوالات: پشتکار (۰/۸۱)، عدالت سازمانی (۰/۷۸)، بیگانگی از کار (۰/۸۰) بوده است. بخش اول مربوط به سنجش پشتکار با ۱۰ سوال از قبیل: به کار گرفتن تمام تلاش برای انجام کار، شروع کردن کار زودتر از موقع، درگیر کار شدن، تقید عملی فرد نسبت به انجام وظایف شغلی، علاقمندی به شغل، عامل زمان در موقع کار کردن، تلاش زیاد در انجام امور، الزام اخلاقی و احساس آرامش در انجام کار، تمایل به ماندگاری در سازمان، نظارت دیگران بر موثر بودن کارها می‌باشد. پاسخ‌ها در طیف لیکرت ۵ حالتی مورد سنجش قرار گرفته است، هر سؤال یکی از نمرات صفر (به معنای بسیار مخالفم) تا ۴ (به معنای بسیار موافقم) را کسب می‌کرد. بیشترین نمره ۴۰ و کمترین نمره صفر خواهد بود، نمره بیشتر نشانه پشتکار بالاتر است.

بخش دوم مربوط بود به عدالت سازمانی با ۱۵ سوال که شامل: سطح احساس وجود عدالت در توزیع مزایا، سطح احساس وجود عدالت در توزیع پست‌ها، سطح احساس وجود عدالت در توزیع امکانات و منابع، سطح احساس وجود بی‌عدالتی و تبعیض، سطح احساس وجود میزان تلقی مثبت و منفی از مساوات در رفتار مدیران و مسئولین، سطح احساس وجود رابطه به جای ضابطه، سطح احساس وجود عدالت در مورد فعالیت‌های شغلی و مزایای خود... که با استفاده از سه پرسشنامه مدیریت عرضه شده توسط مرجع علوم مدیریت ایران (با بیش از ۱۰۰ گویه که از میان آن‌ها گویه‌های مربوط به عدالت سازمانی انتخاب و مورد استفاده قرار گرفت) انتخاب گردید، سوالات در طیف لیکرت ۵ حالتی پاسخ داده می‌شوند و هر سؤال یکی از نمرات صفر تا ۴ را کسب می‌کند،

بخش سوم پرسشنامه مربوط بود به بیگانگی از کار، که دارای ۲۷ سوال است، ۱۶ سوال آن بیگانگی از کار را در ۵ بعد: بی‌قدرتی (۶ سوال)، بی‌معنا بودن (۳ سوال)، بی‌هنجاری (۳ سوال)، انزوا (۴ سوال) و ۱۱ سوال نیز از خود بیگانگی را می‌سنجد. سوالات در طیف لیکرت ۵ حالتی پاسخ داده می‌شوند و هر سؤال یکی از نمرات صفر تا ۴ را کسب می‌کند. نمره بیشتر

و میانگین آن تقریباً" در یک سطح ۳/۲۱ دانشگاه پیام نور و ۳/۴۴ در دانشگاه آزاد و در سطح متوسط قرار دارند. کمترین میزان عدالت سازمانی در دو دانشگاه برابر ۱/۲۵ و بیشترین میزان آن ۴ و میانگین آن تقریباً" نزدیک به هم بودند (۲/۶۰۳۶) دانشگاه پیام نور و (۲/۵۱۷۹) دانشگاه آزاد. کمترین میزان بیگانگی از کار در دو دانشگاه برابر ۲/۱۹ و بیشترین میزان آن ۴/۰۶ است. میانگین بیگانگی از کار براساس آمار بدست آمده در دانشگاه پیام نور ۲/۹۷±۰/۳۹ و در دانشگاه آزاد ۳/۰۵±۰/۴۶ است. بر اساس جدول فوق انحراف معیار متغیر وابسته (پشتکار) در دو دانشگاه پیام نور ۴/۵۶ و دانشگاه آزاد ۴/۱۱ است.

آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین پشتکار با عدالت سازمانی ارتباط آماری معنی داری وجود داشت (P=۰/۰۰۱) هم چنین بین پشتکار با بیگانگی از کار نیز ارتباط معنی دار و مثبت بود (P= ۰/۰۰۸).

آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین بیگانگی از کار با عدالت سازمانی نیز ارتباط آماری معنی دار و مثبتی وجود داشت (P < ۰/۰۰۱).

ضریب رگرسیونی استاندارد شده برای متغیر عدالت سازمانی ۲/۱۴۷ و ضریب رگرسیونی استاندارد شده برای متغیر بیگانگی از کار ۰/۱۳۶- معنی دار است. بنابراین می توانیم بگوییم که هر دو متغیر عدالت سازمانی و بیگانگی از کار بر پشتکار تاثیر دارد. یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در عدالت سازمانی میزان پشتکار کارکنان به مقدار ۲/۱۴۷ واحد افزایش می یابد و با افزایش یک انحراف استاندارد در بیگانگی از کار میزان پشتکار کارکنان به مقدار ۰/۱۳۶ واحد کاهش می یابد.

نشانه بیگانگی از کار کمتر است. در نهایت، داده های جمع-آوری شده از طریق نرم افزار SPSS و پیرایش ۱۶ در سطح سنجش فاصله ای - فاصله ای به کمک آمار توصیفی و محاسبه میانگین و انحراف معیار متغیرها و جداول توزیع فراوانی و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) و رگرسیون چند متغیره، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت (p<۰/۰۵).

نتایج:

نتایج مطالعه نشان داد از کل جامعه آماری مورد بررسی ۲۲ نفر مرد (۶۲/۸٪) و ۱۳ نفر زن (۳۷/۲٪) (دانشگاه پیام نور) و ۱۴ نفر (۴۰٪) مرد و ۲۱ نفر (۶۰٪) (دانشگاه آزاد) بودند و تعداد متاهلین در دانشگاه پیام نور ۳۰ نفر و دانشگاه آزاد ۲۲ و تعداد مجردها در دانشگاه پیام نور ۵ و در دانشگاه آزاد ۱۳ نفر بودند. بیشترین میانگین سنی جامعه مورد مطالعه بین گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال برآورد شده است که در دانشگاه پیام نور بیشترین تعداد ۲۸ نفر، در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال و در دانشگاه آزاد ۲۴ نفر در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال قرار داشتند. طبق نتایج بدست آمده، بیشترین سطح تحصیلات در دو دانشگاه در سطح فوق دیپلم و لیسانس بوده که در دانشگاه پیام نور ۱۸ و دانشگاه آزاد ۲۳ است. نکته جالب در آمار فوق تعداد کارکنان دارای مدرک فوق لیسانس در دانشگاه پیام نور است که ۱۴ نفر از ۳۵ نفر را شامل می شود. کمترین تعداد در دو دانشگاه دارندگان مدرک دیپلم بودند. هم چنین یافته ها نشان داد، ساعات کاری در دانشگاه پیام نور تا ۸ ساعت و در دانشگاه آزاد تا ۱۲ ساعت است. دلیل این تفاوت حضور تا ساعت ۴ هر روز در دانشگاه آزاد و تعطیلی روزهای پنج شنبه است.

کمترین میزان پشتکار در دو دانشگاه برابر ۱ و بیشترین آن ۵

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد بررسی

میانگین متغیرها	پشتکار (perseverance)	عدالت سازمانی	بیگانگی از کار (alienation of work)
دانشگاه پیام نور	۳/۲۱±۴/۵۶	۲/۶۰±۰/۵۷	۲/۹۷±۰/۳۹
دانشگاه آزاد	۳/۴۴±۴/۱۱	۲/۵۱±۰/۶۹	۳/۰۵±۰/۴۶

جدول ۲: ضریب همبستگی متغیرها

بیگانگی از کارکرد	عدالت سازمانی	پشتکار		
** ۰/۳۱۴ -	** ۰/۴۳۰	۱	ضریب همبستگی پیرسون	پشتکار
۰/۰۰۸	< ۰/۰۰۱	۷۰	سطح معناداری	
۷۰	۷۰	تعداد		
** ۰/۴۴۲	۱	** ۰/۴۳۰	ضریب همبستگی پیرسون	عدالت سازمانی
< ۰/۰۰۱	۷۰	< ۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۷۰	۷۰	تعداد		
۱	** ۰/۴۴۲	** ۰/۳۱۴ -	ضریب همبستگی پیرسون	بیگانگی از کارکرد
۷۰	< ۰/۰۰۱	۰/۰۰۸	سطح معناداری	
۷۰	۷۰	تعداد		

جدول ۳: بررسی رابطه پشتکار با عدالت سازمانی و بیگانگی از کار با کنترل اثر متغیرهای دموگرافیک

متغیرهای مستقل	شیب	خطای استاندارد	p-value	ضریب تعیین R ²
عدالت سازمانی	۲/۱۴۷	۰/۸۱۱	۰/۰۰۵	۰/۱۹۵
بیگانگی از کار	-۰/۱۳۶	۰/۵۰۰	۰/۰۱۲	۰/۴۳۱

بحث:

بر اساس یافته‌های این مطالعه و اهداف آن می‌توان نتیجه گرفت که رابطه مثبت و مستقیم میان پشتکار و عدالت سازمانی و رابطه منفی و معکوس میان بیگانگی از کار و پشتکار وجود داشته است. براساس یافته‌ها تعداد مردان نسبت به زنان در دانشگاه پیام نور بیشتر بود. میانگین پشتکار در دو دانشگاه تقریباً در یک سطح و در سطح متوسط قرار داشت.

در تحقیق انجام گرفته توسط yann نتایج حاکی از این است که میان عدالت سازمانی و بیگانگی از کار رابطه معکوس و منفی حاکم بوده است. هم چنین بین عدالت سازمانی با سطوح تحصیلی و بیگانگی از کار ارتباط معنادار وجود داشته که با نتایج تحقیق حاضر هم خوانی دارد، از آنجایی که مارکس مفهوم "از خودبی خود شدن" را مترادف "ناهنجاری" دانسته و آن را محصول تضاد طبقاتی عنوان کرده است. لذا می‌توان نتیجه گرفت به نوعی احساس بیگانگی از کار در کارکنان یکی از

عوامل مؤثر بر پشتکار کارکنان قلمداد می‌گردد؛ چرا که کاهش احساس بیگانگی از کار در کارکنان، افزایش میزان پشتکار کارکنان را به دنبال دارد.^{۱۸}

از آنجایی که درک عدالت سازمانی کارکنان در محیط کار یکی از عوامل مؤثر بر پشتکار کارکنان قلمداد می‌گردد و از طرفی دیگر، افزایش میزان پشتکار را به دنبال دارد. ابراهیم پور و همکاران نیز در تحقیق خود، به نتیجه‌گیری فوق رسیدند، درک عدالت سازمانی کارکنان در محیط کار، بالاخص اصل شایستگی در انتصابات را از مهم‌ترین عوامل در تضعیف یا تقویت روحیه پشتکار در نظر گرفتند.

نتایج تحقیق انجام گرفته توسط Naderey and tanoo نشان داد که عدالت سازمانی با پشتکار ارتباط مثبت و معنادار و با سطوح تحصیلی ارتباط منفی دارد که قسمت اول با نتایج تحقیق حاضر هم سو و قسمت دوم با نتایج حاصله مغایرت دارد.^{۱۹} در تحقیق دیگری که توسط فریبرز ظریفی و همکارانش

منفی و معنادار ارتباط با اخلاق کار و بیگانگی سازمانی وجود دارد.

نتیجه گیری:

بر اساس یافته‌های بدست آمده از این بررسی می‌توان گفت که، میزان پشتکار در دو دانشگاه در سطح متوسط و میزان عدالت سازمانی در دو دانشگاه تقریباً " نزدیک به هم بودند، هم چنین می‌توان بیان داشت که همبستگی مثبت میان عدالت سازمانی و پشتکار وجود داشته و هر دو متغیر، عدالت سازمانی و بیگانگی از کار بر پشتکار تاثیر دارد. از طرفی دیگر نتایج بیان-گر، بیگانگی از کار و پشتکار از یک طرف و همبستگی منفی میان عدالت سازمانی و بیگانگی از کار، از طرف دیگر می‌باشد. از آنجایی که این تحقیق با متغیرهای مستقل عدالت سازمانی و بیگانگی از کار و متغیر وابسته پشتکار مورد بررسی قرار گرفت. پیشنهاد می‌شود، توسط برنامه ریزان و مدیران ارشد در سازمان ها تعادلی بین انتظارات کارکنان و امکانات سازمان در نظر گرفته شود، به این معنی که اصول و مقررات سازمان در افراد نهادینه تا آنان بتوانند سطح توقعات خود را در سطح معقولی قرار داده، از خود بیگانه نشوند و از پشتکار بالایی برخوردار شوند

تحت عنوان: ارتباط عدالت سازمانی با دل‌بستگی شغلی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی انجام شده، آمده است ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین عدالت سازمانی با دل‌بستگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0.05$). در تحقیق انجام شده توسط حسین اسدی و همکاران تحت عنوان، بررسی اخلاق کار با تاکید بر عوامل سازمانی، همبستگی مثبت و معنادار اخلاق کار با رضایت شغلی، عدالت و تعهد سازمانی کارکنان و همبستگی منفی و معنادار اخلاق کار با بیگانگی سازمانی و سبک مدیریت سازمانی (از جمله عوامل درون سازمانی) نشان داده شد. در مقاله‌ای دیگر، که توسط حامد دهقانیان و همکاران در خصوص بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در یک شرکت بیمه انجام گرفت، وجود رابطه معنادار و مثبت بین عدالت سازمانی و تعهد مستمر رد شد، لذا با یافته‌های تحقیق ما هم‌خوانی ندارد، نتایج تحقیق حسین اسدی و همکاران وی، پیرامون بررسی اخلاق کار با تاکید بر عوامل سازمانی حاکی از آن است که، همبستگی مثبت و معنادار در ارتباط با اخلاق کار و رضایت شغلی و هم چنین عدالت و تعهد سازمانی کارکنان و همبستگی

References:

1. Cohen A .The relationship between work commitment, [http, ://www.proques .com](http://www.proques.com): New York .1995 ;(82):125.
2. GidenzA,My Third Way. Trans, Karbaschi M,Poorang H,J Rahbord Quarttley.2009;32(2):338-340 [Persian].
3. Mendras H.[The Principles of Sociology.trans,Parham B .6th edition.Tehran: naey press.2005,69. [Persian].
4. Tavasoli, GhA, Mohseni Tabrizi AR.[The Sociology of Job and Working Tehran : Samt. 2006;14-15. [Persian].
5. AbazariY. The Wisdom of Sociology Tehran: Noor press.2010;203. [Persian].
6. Rawls J. [Justice and reasoned decision trans, Malekian M. Tehran: Naghd va Nazar,2003;8. [Persian].
7. Nielson K, Deconstruction of Judgment Concept. Trans, Ali Reza K. J Rahbord. Tehran: shafagh press 2008; 30(1): 370-371[Persian].
8. Mohsen Tabrizi A, Abasi Ghaderi M, Kamari, A .The Study of Internalized Affective Factors on

developing the Staff's Job -Morality in Bonyad Shahid ,Omur Isargaran organ. J of Contemporary Sociology.1993;1(1)1:30 [Persian].

9. Morehead G , Griffin R. The Organ Behavior .trans, Alvani A, Memar zadeh, Gh .Tehran: Morvarid press.2001;147&243.

10. Okiniki A. organization behavior, fifth edition: www.Irwin/mcgraw-hill2002;147&243.

11. Tavasoli Gh.A,Mohseni tabrizi A.The Sociology of Job and WorkingTehran: Antsharaat the study and development of university books. Tehran: Samet press.2006;625.[Persian].

12. Karbaschi M,,Poorang. My Third Way.2004;32(2):338-340.[Persian].

13. Campbell tom , Justice; Alantic - Highlands ; Humanities Press International. 2005.

14. Sarookhani B, Talebian A. The Job morality and the Social Affective Factors(The study in national company of Iran Petrochemical industry). J of Iran Sociology, 2002; 31 (4)16:22 [Persian].

15. Lyaghtedar M J, Nasr Abadi,H i, Sami F, Hashemi V.The Study of Effect and The Role of

Affective Factors in the Job-Morality. j of Applied Sociology. 2011;(1) 41[Persian].

16. HosseinZadeh A, Bagheri M, Bakhteyari Zadeh F. The Study of social, economical, affective factors on avoiding job(The case study: Bandar Mahshahr Company employees) The applied sociology. 2011;(22) 42 [Persian].-

17. Mir Sepasi N. the Management of Huma Resources and Job Relation tehran: Mir press. 1998 ; 22-39 .[Persian].

18. Bokharahe A. The Sociology of Social Devaitionsin Iran;3 edition.Tehran: Jameshenasan press,1393;217.[Persian].

19. Nadiri, H, Tanova, C. "An investigation of the role of justice in turn on intentions job satisfaction and organizational citizenship behavior in hospitality industry". International management . 2010; (29):33-41.

20. Lakd A, Fahmy Poor J. The Analysis of Sociology of self-avoiding Among The Scholars. JThe Scientific Project in Tehran university .2002;(1)25: 152[Persian].

Investigating internal organizational factors affecting perseverance in employees of Azad and Payam Noor Universities in Zanjan, 2014

Ahmad Bokharai *1,
Parvaneh Abdolmaleki^{2,3}

1. Department of Social Science , Payam Noor University , Tehran, Iran
2. The Secretariat of Audit Committee, Razi University, Kermanshah Iran
3. Payam Noor Graduate School Tehran, Tehran, Iran

***Corresponding Author:**

Iran, Tehran, Payam Noor University , Department of Social Science

Email: bokharaei_ah@yahoo.com

Abstract

Introduction: According to many behavioral scientists, organizations today are undeniable face of the modern world. Undoubtedly, organizations are managed and guided based on human resources' efforts as their main elements. The aim of this study was to investigate the impact of the internal organizational factors on perseverance of employees in Azad and Payam Noor Universities in Zanjan, 2014.

Methods: This descriptive-analytical study was conducted on all employees of Azad and Payam Noor universities in Zanjan. The data collection tool was a questionnaire. The collected data were analyzed through descriptive and analytical statistics namely Pearson correlation and multivariate regression using SPSS version 16. Theoretically, this study drew upon theories such as Patty's work conscience (perseverance), Mark's work alienation, and Parson's personality and social interactions theories.

Results: In both universities, the work conscience (perseverance) were in mid-range and the organizational justice were very close ($P < 0.05$). The average work alienation were 2.97 and 3.05 in Payam Noor and Azad universities, respectively. Pearson correlation revealed significant associations amongst perseverance with organizational justice and work alienation ($P < 0.01$). In addition, based on the standardized regression coefficient, there exists a significant relationship between the organizational justice and the work alienation with 0.008 level of error freedom. Therefore, we can claim that both variables of organizational justice and work alienation have some influence on perseverance.

Conclusion: The obtained results indicated positive correlations amongst organizational justice with perseverance and work alienation, and negative relationship between organizational justice and work alienation.

Key words: Internal organizational factors, perseverance, work alienation, organizational justice

How to cite this article

Bokharai A, Abdolmaleki P. Investigating internal organizational factors affecting perseverance in employees of Azad and Payam Noor Universities in Zanjan, 2014. J Clin Res Paramed Sci 2017; 6(1):51-58.