

وجدان کاری در سازمان

الهام عروجی^۱، محمدرضا عسگری^{۲*}

- (۱) گروه مدیریت اجرایی، واحد یادگار امام خمینی (ره) شهر ری، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
(۲) گروه مدیریت، واحد یادگار امام خمینی (ره) شهر ری، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

چکیده: چندی است اصطلاح (وجدان کاری) به فرهنگ اداری کشور راه یافته و مورد توجه مدیران ارشد قرار گرفته است اما تا به حال گام‌های اساسی در جهت شناسایی و اعمال حاکمیت وجدان کاری در جامعه برداشته نشده است. وجدان کاری را می‌توان رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای انسان تعریف کرد. با این شرط که بدون هرگونه سیستم نظارتی، شخص وظایف خود را به بهترین نحو ممکن به انجام رساند. وجدان کاری از مهم‌ترین عناصر اصلی اخلاق و فرهنگ ما و روشن‌ترین شیوه رفتاری در تاریخ کهن‌سال ملت ایران است. وجدان کاری تکیه بر فرهنگ و ریشه در باورهای ما دارد. همچنین مقوله‌های است بس مهم که به لحاظ منزلت و جایگاه در حوزه انگیزه‌ها و تمایلات انسان جای می‌گیرد. حوزه تمایلات و انگیزه مبنایی و ریشه‌ترین حوزه وجودی و ادراکی انسان است. بر این اساس وجدان کاری یا انگیزه انجام کار را می‌توان اساسی‌ترین فاکتورهای انجام رفتارهای فردی و اجتماعی نوع بشر دانست. تحقیق حاضر باهدف بررسی وجدان کار در سازمان‌ها و راه‌های تقویت آن به این مقوله مهم می‌پردازد.

واژگان کلیدی: مدیریت، تعهد، وجدان کاری، سازمان

(۱) مقدمه

حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمان عملکرد شغلی آن است. اهمیت عملکرد شغلی، پژوهشگران را به پژوهش هر چه بیشتر درباره آن واداشته است (شکرکن و همکاران، ۱۳۸۰). عملکرد را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف می‌کنند که هر فرد در طول دوره‌ای مشخص از زمان انجام می‌دهد (ماتویدلو^۱، ۲۰۰۳). بورمن^۲ و ماتویدلو (۱۹۹۳) بین عملکرد وظیفه‌ای^۳ و عملکرد زمینه‌ای^۴ تمایز قائل شدند. آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد

1. Motowidlo, 2003.
2. Borman, 1993.
3. Task performance
4. Contextual performance

عملکرد وظیفه‌ای و آن بخش که به صورت رفتاری به اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه‌های روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی کار کمک می‌کند، عملکرد زمینه‌ای نامیده می‌شود (ماتاویدلو، ۲۰۰۳).

ایجاد تمایز بین عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای به طرح نظریه‌ای در مورد تفاوت‌های فردی در این زمینه می‌انجامد. یکی از بخش‌های مهم این نظریه عبارت است از مقایسه استحکام نسبی رابطه بین تفاوت‌های فردی و عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای است (جاوهر و کار، ۲۰۰۷). از مهم‌ترین مسائلی که از دیرباز در این حیطه مطرح بوده است وجود «وجدان کار»^۲ در کارکنان است. پژوهشگران معتقدند که وجدان پیش‌بین مهمی برای عملکرد شغلی است (بوت و همکاران، ۲۰۰۳). چان و اشمیت^۴ (۲۰۰۲) اشاره کرده‌اند که وجدان با عملکرد رابطه مثبت دارد، زیرا افرادی که وجدان کاری بالاتری دارند، تلاش و وقت بیشتری برای انجام تکلیف صرف می‌کنند. وجدان یک ویژگی شخصیتی است که قابلیت اتکا را از طریق دقیق بودن و از همه جهت مسئول و سازمان‌یافته بودن منعکس می‌کند و درجه پشتکار، سخت‌کوشی و انگیزش افراد سازمان را برای دستیابی به هدف نشان می‌دهد (لپین و وندین، ۲۰۰۱). در پژوهش‌های بسیاری از «اخلاق کار» یا «اخلاق کار پروتستان»^۶ به جای وجدان کار استفاده کرده‌اند (فارنهام، ۲۰۰۱).

۲) تعریف وجدان کاری

معیدفر وجدان کاری را به شرح زیر توصیف می‌کند:

- الف- شکل درونی شده عقاید، ارزش‌ها و هنجارها در مورد کار
- ب- مجموعه کیفیات اعتقادی و روانی افراد در محیط کار که قابل تشدید و تضعیف است.
- ج- داشتن وفاداری و احساس مسئولیت فردی، شغلی و سازمانی
- د- گرایش به انجام صحیح کار و وظایف شغلی بدون نظارت مستقیم
- و- شکل درونی شده فرهنگ جامعه در مورد کار (معیدفر، ۱۳۷۷).

در منابع جامعه‌شناسی، روان‌شناسی اجتماعی و مدیریتی، غالباً وجدان کاری در دو معنی مستقل و درعین حال پیوسته به کار رفته است. از یک بعد وجدان کاری به معنای تمایل درون فرد به فعالیت، کار، تولید، سخت‌کوشی، ریسک‌پذیری و رضایت سرسختانه و به طور کلی گرایش مثبت فرد به کار تعریف شده است و از بعد دیگر، فرهنگ و وجدان کاری به معنی پای بندی افراد در هر سازمان به هنجارهای نقش است.

با توجه به عوامل تأثیرگذار بر وجدان کاری، بررسی منابع جامعه‌شناختی و مدیریتی نشان می‌دهد که این عوامل از دو بعد قابل تأمل‌اند: نخست عواملی که از بیرون و قبل از پیوستن فرد به سازمان کار، فرهنگ، اخلاق و وجدان کاری را درونی و طی جریان جامعه‌پذیری و اجتماعی شدن به وجود می‌آورد. مثل خانواده، مدرسه و مراکز آموزشی دسته دوم عواملی هستند که بعد از پیوستن فرد به سازمان بر رفتار، اخلاق و وجدان کاری او تأثیر می‌گذارند. این عواملی هستند که بعد از پیوستن فرد به سازمان بر رفتار، اخلاق و وجدان کاری او تأثیر می‌گذارند. این عوامل را می‌توان عوامل سازمانی مؤثر بر وجدان کاری به شمار می‌آورد. (محسنی تبریزی، ۱۳۸۱)

۳) تفاوت وجدان کاری با اخلاق کار

اخلاق کار حوزه‌ای از فرهنگ یک جامعه به شمار می‌رود که عقاید، ارزش‌ها و هنجارهای مربوط به کار را در برمی‌گیرد؛ اما وجدان کاری، شکل درونی شده این عقاید، ارزش‌ها و هنجارهاست (رجب‌زاده، ۱۳۷۳).

5. Jawahar and Carr, 2007.
6. Work conscientiousness
7. Bott et al, 2003.
8. Chan and Schmitt, 2002.
9. LePine and Van Dyne, 2001.
10. Porotestam Work Ethics.
11. Furenham, 2001.

۴) تفاوت وجدان کاری با ایمان

می‌توان کسی را در نظر گرفت که به خدا و معاد اعتقاد ندارد، ولی وقتی کاری به او واگذار می‌شود، بدون اینکه نیازی به کنترل خارجی و فیزیکی داشته باشد، کارش را خوب و درست انجام می‌دهد. البته روشن است که در فرد مؤمن، زمینه گسترده‌تری برای ایجاد وجدان کاری وجود دارد (نادری قمی، ۱۳۷۵).

۵) تفاوت وجدان کاری با انضباط

وجدان کاری زمینه خوبی برای منضبط بودن فرد فراهم می‌کند؛ اما این گونه نیست که هر فرد دارای انضباط، دارای وجدان کاری هم باشد؛ زیرا ممکن است انضباط او متأثر از عوامل بیرونی باشد (بختیاری، ۱۳۷۷).

۶) تفاوت وجدان کاری با انگیزش

انگیزش، حاصل مصدر انگیزختن است. انگیزه‌ها، چراهای رفتار انسان‌ها هستند. انگیزه‌هایی که به سوی هدف‌ها معطوف می‌شوند، یا آگاهانه‌اند یا ناخودآگاه (رضائیان، ۱۳۷۸). وجدان کاری نیز یک انگیزه یا محرک درونی آگاهانه است که موجب می‌شود فرد از درون برانگیخته شود و به انجام کاری مبادرت ورزد. بنابراین، انگیزش عام، و وجدان کاری خاص است و رابطه این دو به لحاظ نسبت منطقی، عام و خاص مطلق هست؛ زیرا انگیزش حاصل عامل خارجی یا درونی است که هر یک، آگاهانه یا غیرآگاهانه‌اند؛ اما وجدان کاری صرفاً عامل درونی آگاهانه است که موجب می‌شود فرد برای انجام کاری برانگیخته شود.

۷) مفهوم وجدان کاری در سازمان‌ها

توجه به وجدان کاری در سازمان‌ها در حقیقت نگاهی اخلاقی و انسانی به مقوله کار و سازمان است؛ زیرا اخلاق در رفتار حرفه‌ای منجر به ایجاد تعهد نسبت به انجام وظایف محوله به بهترین شکل و بدون کنترل خارجی و در پی آن بهبود نتایج کار، بهبود وضع جامعه، رضایت باطنی و آرامش وجدان فرد می‌شود. وجود وجدان کاری در یک سازمان باعث افزایش سطح بهره‌وری، تحقق توسعه پایدار، تحول فرهنگی انسان، ثبات مدیریت و نظم اقتصادی می‌گردد. به اعتقاد بنت و دورکین (۲۰۰۰) و الیزور و کالوسکی^۲ (۲۰۰۱) و لمونز و جونز^۳ (۲۰۰۱) توجه به وجدان کاری در هر سازمان باید به عنوان اولویت باشد. از نظر ساین^۴ و همکاران (۲۰۰۸) انجام مطالعه پیرامون وجدان کاری یک ضرورت است، زیرا عوامل فردی و سیستم اجتماعی یک سازمان در تعامل با یکدیگر بر وجدان کاری مؤثرند.

عوامل متعددی در ایجاد و تقویت وجدان کاری مؤثرند. برخی از عوامل عبارت‌اند از: ۱) عوامل فرهنگ- اجتماعی مانند استفاده از ابزارهای فرهنگی در جهت ترویج فرهنگ کار و تلاش و معرفی فرهنگ کار در اسلام. به عبارت دیگر منظور از عوامل فرهنگی اجتماعی نقش جامعه و فرهنگ یک کشور در شکل‌گیری وجدان کاری افراد است. ۲) عوامل فردی- شخصیتی مانند هدف داشتن در زندگی، توجه کافی نسبت به برنامه‌ریزی صحیح قبل از آغاز هر فعالیت، خلاقیت و توانمندی در ارائه ایده‌های جدید. به عبارت دیگر منظور از عوامل فردی- شخصیتی نقش استعداد، توانمندی‌ها و مهارت‌های فرد در شکل‌گیری وجدان کاری است. ۳) عوامل خانوادگی و تربیتی مانند درونی کردن وجدان کاری از دوران کودکی، ایجاد حس مسئولیت، انتخاب اسباب‌بازی و... منظور از عوامل خانوادگی در وجدان کاری نقش خانواده و والدین در شکل‌گیری وجدان کاری افراد است. پژوهش‌های گوناگونی نقش عوامل فردی - خانوادگی و فرهنگی - اجتماعی را بر وجدان کاری موردبررسی قرار داده‌اند که از

1. Bennett and Durkin, 2000.
2. Elizur et al, 2008.
3. Lemons and Jones, 2001.
4. Singh et al, 2008.

آن جمله می‌توان به پژوهش ولش و لاون^۱ (۱۹۸۱)، بلاو^۲ (۱۹۹۸)، منسوئر و اوئی^۳ (۱۹۹۹)، کولبرت و کاون^۴ (۲۰۰۰) و براون^۵ و همکاران (۲۰۰۳) اشاره نمود.

در راستای تأثیر عوامل فرهنگی - اجتماعی ناسبام^۶ (۲۰۰۶) معتقد است ارزش‌های اجتماعی که برخاسته از فرهنگ، سیاست، اخلاق و حتی اقتصاد است؛ بر وجدان کاری و عدالت اجتماعی تأثیر مستقیم دارد. همچنین، تعلیمات جامعه و تأکید مسئولان به وقت شناسی و رعایت حقوق فردی و جمعی؛ یعنی ترویج فرهنگ کار و وجدان کاری از موارد مؤثر بر رشد وجدان کاری مردم است (ناسبام و همکاران، ۲۰۰۸).

۸) آگاهی دادن به کارکنان درباره هدف سازمان

با توجه به تعریفی که برای وجدان کاری ارائه شد، می‌توان چنین تحلیل کرد که وجدان کاری در صورتی محقق می‌شود که با دقت انجام شود؛ یعنی وجدان کاری، صرف انجام کار نیست؛ بلکه انجام کار از روی آگاهی و دقت است. این دو خاصیت وقتی محقق می‌شوند که مدیر کارکنان را نسبت به هدف، و نیز چگونگی انجام کار آگاه کند؛ و اگر کارکنان از رسالت سازمان و نیز کیفیت انجام کار آگاهی نداشته باشند، ممکن است کارها را با بی‌میلی و نیز با اتلاف منابع زیاد، انجام دهند؛ از این رو، هم خود و هم سازمان را دچار سردرگمی نمایند. به همین دلیل است که امیرالمؤمنین (ع) آگاهی بخشی به مردم را یکی از وظایف عمده مدیر می‌داند: «ای مردم! مرا بر شما و شمارا بر من حقی واجب شده است. حق شما بر من آنکه از خیرخواهی شما دریغ نورزم و بیت‌المال را میان شما عادلانه تقسیم کنم و شمارا آموزش دهم تا بی‌سواد و نادان نباشید و شمارا تربیت کنم تا راه و رسم زندگی را بدانید» (نهج‌البلاغه، خطبه ۳۴).

۹) چیستی انسان و جایگاه وجدان کاری در رویکرد اسلامی

رویکرد اسلامی از جنبه‌های گوناگون با رویکردهای پیشین متفاوت است. مهم‌ترین تفاوت، نگاه خاص اسلام درباره حقیقت انسان و ابعاد وجودی اوست. نظر اسلام بر این پایه استوار است که انسان مخلوق و عبد خداوند (نور: ۴۵) است و مختار (بقره: ۲۵۶) آفریده شده و برای او منزلت جز خلافت الهی (بقره: ۳۰) نمی‌توان تصور کرد؛ او امین خداوند (احزاب: ۷۲) است (مصباح، ۱۳۸۸).

بر اساس آیات گوناگون قرآنی از جمله آیه «يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ» (حجرات: ۱۳)، اجتماعی بودن در متن خلقت انسان نهاده شده است. این آیه و آیات دیگری، مانند «وَهُوَ الَّذِي خَلَقَ مِنَ الْمَاءِ بَشَرًا فَجَعَلَهُ نَسَبًا وَصِهْرًا وَكَانَ رَبُّكَ قَدِيرًا» (فرقان: ۵۴) و «أَهُمْ يُقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سَخِرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ» (زخرف: ۳۲)، بیانگر آن‌اند که زندگی اجتماعی برای انسان امری طبیعی است، نه صرفاً قراردادی، انتخابی یا اضطراری و تحمیلی؛ زیرا بر اساس آیه اول، انسان‌ها بارنگ‌ها، قبیله‌ها و طایفه‌های گوناگونی آفریده شده‌اند، تا بر اساس آن از همدیگر بازشناسی شوند و روابط اجتماعی‌شان تسهیل گردد. بر اساس آیه دوم، روابط نسبی و سببی که مایه پیوند و بازشناسی افراد از یکدیگرند، به مثابه طرحی در متن خلقت لحاظ شده‌اند و غایت آن محسوب می‌شوند. بر اساس آیه سوم، انسان‌ها از این روی گوناگون آفریده شده‌اند و هریک استعدادها و توانایی‌های متفاوتی دارند که بتوانند نیازهای همدیگر را تأمین کنند. اگر این گونه نبود، تأمین نیازها، و در نتیجه زندگی اجتماعی هم ناممکن و بی‌معنا می‌شد (مطهری، ۱۳۷۵).

از دید این مکتب، انسان موجود مادی صرف و بریده از ارزش‌های معنوی نیست؛ بلکه موجودی است دارای دو بعد مادی و معنوی یا روحی؛ اما اصالت نه از آن جنبه مادی انسان، که با جنبه روحی و معنوی اوست (جوادی آملی، ۱۳۸۱). استفاده قرآن

1. Welsh and Lavan, 1981.
2. Blau, 1998.
3. Mansoer and Oei, 1999.
4. Colbert and Kwon, 2000.
5. Brown et al, 2003.
6. Nussbaum et al, 2006.

از واژه «توفی» درباره مرگ (انعام: ۶۱)، به این نکته مهم توجه می‌دهد که شخصیت انسان و «من» واقعی او چیزی بیش از بدن و اندام بدنی است که در اصطلاح قرآن، به نفس و یا روح تعبیر می‌شود. به عبارت دیگر، انسان در مقایسه خود با جانوران، ویژگی‌هایی چون اندیشه، استدلال و استنتاج، دورانیشی، عشق و ایمان را در خود می‌یابد، و درک می‌کند که این ویژگی‌ها از جسمانیت او بر نمی‌آیند؛ و گرنه با موجودات دیگر تفاوتی نمی‌داشت. به همین دلیل، سرچشمه همه این امتیازات و تفاوت انسان با موجودات دیگر، و انسانیت انسان در روح اوست، نه در جسمانیت و وجود مادی او (مطهری، ۱۳۷۴). بر اساس آیات قرآن حکیم، روح امری است مجرد (اسراء: ۸۵) و بسیاری از برنامه‌های زندگی انسان، از دید اسلام برای تقویت و تربیت آن لحاظ شده است.

۱۰ نتیجه‌گیری

وجدان کاری یعنی داشتن احساس مسئولیت در مقابل امری که انجامش را به عهده گرفته‌ایم. به عبارت دیگر، وقتی انسان مسئولیتی را می‌پذیرد، اعم از آنکه با رضایت کامل باشد یا از روی اجبار و اکراه، ضروری است که حداکثر تلاش خود را در جهت انجام هر چه بهتر آن به کار گیرد، متأسفانه خیلی از افراد کاری که بر عهده می‌گیرند، یا از اول به قصد عدم انجام آن هستند یا با نیت غیرمسئولانه‌ای می‌پذیرند یا در اواسط انجام آن به این فکر می‌افتند که به آن‌ها اجحاف شده و یا آنکه در مقایسه با سایرین خود را مغبون می‌پندارند. احتمال اتفاق هر یک از موارد فوق، بدیهی است ولی هیچ دلیل عقلی و نقلی برای کم‌کاری، خراب‌کاری، بدکاری و کارشکنی وجود ندارد. انسان‌های فرهیخته حتی بدی را هم با بدی جوابگو نیستند؛ چه برسد به اینکه قبول کرده باشند کاری را بکنند و با شرایط انجام کار، رضایت اولیه خود را اعلام کرده‌اند.

منابع:

- ۱) بختیاری، صادق (۱۳۷۷)، مفهوم وجدان کاری و برخی عوامل مؤثر بر آن، فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، دوره ۱۲، شماره ۳ و ۴، ۹۰-۱۸.
- ۲) جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۱)، تفسیر موضوعی قرآن کریم ج ۱۴: سیرت و صورت انسان در قرآن، قم، نشر اسراء، چاپ دوم.
- ۳) رجب‌زاده، احمد (۱۳۷۳)، ارزش‌ها و ضعف وجدان کاری در ایران، نامه پژوهش، شماره ۵.
- ۴) رضائیان، علی (۱۳۸۷)، مبانی رفتار سازمانی، تهران، انتشارات سمت، چاپ نهم.
- ۵) شکرکن، حسین. نعمی، عبدالزهر. نیسی، عبدالکاسم. مهربانی زاده هنرمند، مهناز. (۱۳۸۰). "بررسی رابطه‌ی خشنودی سازمانی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه‌های اهواز". مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۴ و ۳، ۲۲-۱.
- ۶) محسن تبریزی، علیرضا، (۱۳۸۱). مروری بر مبانی نظری و تجربی وجدان کاری در مکاتب جامعه‌شناسی و روان‌شناسی به منظور ساخت و ارائه یک مدل تحلیلی. فصلنامه علمی، پژوهشی دانشگاه آزاد آشتیان. شماره ۱۱.
- ۷) مطهری، مرتضی (۱۳۷۴)، مجموعه آثار جلد ۲، تهران، قم، انتشارات صدرا.
- ۸) مطهری، مرتضی (۱۳۷۵)، جامعه و تاریخ، تهران، انتشارات صدرا.
- ۹) معیدفر، س. (۱۳۷۷). بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن. پژوهشی در مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- ۱۰) نادری قمی، محمد مهدی، (۱۳۷۵)، درآمدی بر ارتقای وجدان کاری، فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، دوره ۱۰، شماره ۴، ۷-۱.

11) Blau, G.J. (1998). Further Exploring the Meaning and Measurement of Career Commitment. Journal of Vocational Behavior. 32(3), 284-297

- 12) Bott, J.P., Svyantek, D.J., Goodman, S.A., & Bernal, D.S. (2003), Expanding the performance domain: who says nice guys finish last?, *International Journal of Organizational Analysis*, 11 (2): 137-52.
- 13) Brown, C.H. & Curran, R.G. & Smith, M.L. (2003). The Role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Decision-Making Process. *Journal of Career Assessment*. 11 (4), 379-393.
- 14) Chan, D., & Schmitt, N. (2002), Situational judgment and job performance, *Human Performance*, 15: 233-254.
- 15) Colbert, A.E. & Know, I-W.G. (2000). Factors Related to the Organizational Commitment of College and University Auditors. *Journal of Managerial Issues*. 12 (4), 484-501.
- 16) Elizur, D. & Kolowsky, M. (2001). Values and Organizational Commitment. *International Journal of Manpower*. 22(7), 593- 599
- 17) Fureham, A. (2001). The Protestant work ethic and attitudes towards unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 55: 277-285.
- 18) Jawahar, I. M., & Carr, D., (2007). Conscientiousness and contextual performance: the compensatory effects of perceived organizational support and leader-member exchange. *Journal of Managerial Psychology*. 22 (4): 330-349.
- 19) Lemons, M., & Jones, C. A. (2001). Procedural justice in promotion decisions: Using perceptions of fairness to build employee commitment *Journal of Managerial Psychology* 16(4), 268 – 280
- 20) LePine, J.A., & Van Dyne, L. (2001), Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability, *Journal of Applied Psychology*, 86: 326-36.
- 21) Mansoor, W.D. & Oei, T.P.S. (1999). Predictors of Career Commitment and Employment level of Tertiary-Educated Indonesian Women. *Australian Journal of Psychology*. 51(1), 29-36
- 22) Motowidlo, J. S. (2003). *Job Performance*. Handbook of Psychology. Industrial and Organizational Psychology, 12: 39-55.
- 23) Nussbaum, M. (2006). *Frontiers of justice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- 24) Welsh, H.P. & Lavan, H. (1981). Inter- Relationship Between Organizational Commitment and Job Satisfaction, *Professional Behavior and Organizational Climate*. *Human Relations*. 34(12), 1079-1089