



BEJ

مجله اخلاق زیستی

دوره دهم، شماره سی و پنجم، ۱۳۹۹

Journal Homepage: <http://journals.sbm.ac.ir/be>

مقاله پژوهشی

## نقش وابستگی شغلی و استدلال اخلاقی در وجدان کاری کارکنان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

فریبا نادری<sup>۱</sup>، ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی<sup>۲\*</sup>، سلیم بلوچ<sup>۳</sup>

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، تبریز، ایران.
۲. دانشیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.
۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

### چکیده

**زمینه و هدف:** بررسی عوامل مؤثر بر اخلاق و وجدان کاری همواره مورد توجه محققان بوده است. بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش وابستگی شغلی و استدلال اخلاقی در وجدان کاری کارکنان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان انجام گرفت.

**مواد و روش‌ها:** پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها از جمله پژوهش‌های توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ به تعداد ۲۱۰ نفر بود. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه برابر با ۱۴۵ تعیین شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش طبقه‌ای تصادفی بود. به منظور گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های وابستگی شغلی کانونگو (۱۹۸۲ م.)، آزمون استدلال اخلاقی رست (۱۹۷۳ م.) و وجدان کاری موغلی (۱۳۸۲ ش.) استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد که مقدار این آزمون برای وابستگی شغلی ۰/۸۰، استدلال اخلاقی ۰/۹۲ و وجدان کاری ۰/۷۸ به دست آمد. داده‌های پژوهش از طریق آزمون‌های همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه و با استفاده از نرم‌افزار SPSS 22 تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** نتایج پژوهش نشان داد که بین متغیر وابستگی شغلی با وجدان کاری ( $r=0/50$ ) و استدلال اخلاقی با وجدان کاری ( $r=0/41$ ) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $P<0/01$ ). همچنین وجدان کاری را می‌توان از طریق نمرات متغیرهای وابستگی شغلی ( $\beta=0/46$ ) و استدلال اخلاقی ( $\beta=0/37$ ) پیش‌بینی کرد.

**ملاحظات اخلاقی:** در هنگام جمع‌آوری داده‌ها به کلیه کارکنان دانشگاه اطمینان داده شد که کلیه اطلاعات پرسشنامه‌ها محرمانه بوده و صرفاً جنبه پژوهشی دارد.

**نتیجه‌گیری:** با ایجاد شرایط مطلوب شغلی برای کارکنان دانشگاه می‌توان وابستگی شغلی آنان را تثبیت کرد که به دنبال آن استدلال اخلاقی و وجدان کاری نیز افزایش می‌یابد.

### اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۱/۲۲

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۶/۱۴

تاریخ انتشار: ۱۴۰۰/۰۴/۱۵

### واژگان کلیدی:

وابستگی شغلی  
استدلال اخلاقی  
وجدان کاری  
دانشگاه  
کارکنان

\* نویسنده مسئول: ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی  
آدرس پستی: ایران، تبریز، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، گروه علوم تربیتی.  
تلفن: ۰۹۱۲۲۸۸۳۳۲۴  
نمبر: ۰۴۱۳۴۲۲۷۵۳۴  
پست الکترونیک:  
ghasemzadee@yahoo.com

## ۱. مقدمه

امروزه پویایی سازمان‌ها و نظام اداری به تنهایی منوط به جدید کردن تکنولوژی و اضافه نمودن سرمایه نیست، اگرچه این عوامل هم به جای خود مهم هستند، ولی آنچه در سر پا نگه داشتن و تعالی سازمان‌ها و نظام اداری نقش محوری و حرف اول را می‌زند، انسان است (۱). سازمان‌ها برای استمرار و استقرار خود با چالش‌های نوینی مواجه هستند که برون‌رفت از این چالش‌ها مستلزم توجه بیشتر به توسعه و تقویت کارکنان است (۲). از همین رو توجه مدیران هر سازمانی به عواملی که کارایی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، معطوف می‌باشد و تلاش می‌کنند با شناسایی این عوامل و با ایجاد تمهیدات لازم بر تأثیر عوامل مثبت افزوده و از نقش عوامل منفی بکاهند (۳). رفتار کارکنان سازمان در بعد فردی متأثر از عوامل چهارگانه نگرش، شخصیت، ادراک و یادگیری مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. از این رو آگاهی از نگرش‌های کارکنان، در زمینه کار سازمان، برای مدیران ضروری به نظر می‌رسد (۴). سازمان‌ها به ویژه دانشگاه‌ها، سیستمی اجتماعی (Social System) هستند که حیات و پایداری آن‌ها به وجود پیوندی قوی بین اجزا و عناصر تشکیل‌دهنده وابسته است، در نتیجه نگه‌داشتن کارکنان واجد شرایط در سازمان، یک اولویت و یک چالش برای مدیریت معاصر است. در همین راستا محققان اعتقاد دارند که نیروی انسانی واجد شرایط و ماهر، عامل با ارزش و سرمایه بی‌پایان در جهت رشد و توسعه سازمان‌ها و کشورها هستند و بزرگ‌ترین سرمایه یک کشور و عامل اصلی پیشرفت آن است (۵).

در دنیای مدرن امروز مفاهیم اخلاق کاری و مسؤولیت‌های اجتماعی رنگ باخته و کشور ما نیز از این آسیب‌ها مصون نمانده است. مقوله‌هایی مثل فرهنگ کار، مسؤولیت‌پذیری، وجدان کار، نظم، تعهد کاری و انضباط، در کیفیت کالا و خدمات ارائه شده مشخص می‌شود (۲). در سازمان‌های امروزی، مفهوم وجدان کاری (Work Conscience) برای ایجاد و

نگهداری کارکنان با انگیزه و سختکوش اهمیت بالایی پیدا کرده است (۶). وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و احساس انجام وظیفه در افراد می‌شود (۷). وجدان کاری نیرویی است که فرد را متعهد (Committed) می‌کند یکسری رفتارهای معطوف به هدف را در سازمان انجام دهد و نیز افکار و سلیقه‌های متفاوت را برای شکل‌دهی یک رفتار سازنده همگرا سازد (۸). وجدان کاری موجب می‌شود کارکنان نظام اداری و سازمانی کشور، توانمندی‌ها، استعدادها و تخصص‌ها را نه تنها بدون کنترل، بلکه به طور داوطلبانه (Voluntary) در جهت تحقق اهداف سازمان قرار دهند که در سایه این وجدان کاری برنامه‌های توسعه پایدار (Sustainable Development) کشور بیمه می‌شوند (۷). کارکنان با وجدان کاری بالا سخت‌تر کار می‌کنند، برای سازمان ارزش قائل‌اند و ایراد کمتری در کارشان دیده می‌شود (۹). افراد با وجدان کاری بالا اهداف و ارزش‌های سازمان را اهداف و ارزش‌های خود می‌دانند و برای رسیدن به آن‌ها تلاش می‌کنند (۱۰).

توجه به مفهوم 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 (Productivity Level)، تحقق توسعه پایدار، تحول فرهنگی انسان، ثبات مدیریت و نظم اقتصادی می‌گردد (۷). به اعتقاد برخی از صاحب‌نظران و محققان (۱۱-۱۲)، توجه به وجدان کاری در هر سازمان باید به عنوان اولویت باشد. از نظر محققان دیگری (۱۳)، انجام مطالعه پیرامون وجدان کاری یک ضرورت است، زیرا عوامل فردی و سیستم اجتماعی یک سازمان در تعامل با یکدیگر بر

اهداف سازمانی حمایت می‌کنند و احساس موفقیت و پیشرفت در شغل، سطح وابستگی شغلی را افزایش می‌دهد (۲۵). کارکنان با وابستگی شغلی زیاد از کار خود خشنودتر و موفق‌ترند و میزان ترک کار و غیبت آنان در مقایسه با کارکنان با وابستگی شغلی پایین کمتر است (۲۶).

از دیگر عوامل مؤثر بر وجدان کاری به استدلال اخلاقی اشاره شد (۱۸-۱۹). یکی از ویژگی‌های متمایزکننده موجود انسانی از دیگر حیوانات، توانایی تفکر و همچنین توانایی در آگاهی از آنچه به آن می‌اندیشد، است. از بین اندیشمندان حوزه رشد اخلاقی (Moral Development)، لورنس کلبِرگ بود که نظریه اصلی درباره چگونگی اندیشه افراد از حق و باطل را مطرح کرد (۲۷). او عقیده داشت که رشد اخلاقی به طور اولیه مبتنی بر استدلال اخلاقی است و در مجموعه‌ای از مراحل شکل می‌گیرد. دلیل اینکه نظریه کلبِرگ در فهم رشد اخلاقی مهم می‌باشد، این است که توصیفی از مفاهیم پیشرفته‌ای است که افراد در درک تعاملات اجتماعی و شغلی استفاده می‌کنند، یعنی داستان‌هایی که با مفاهیم جامعه، قانون و مقررات و روابط، گره خورده است (۲۸).

استدلال اخلاقی یک فرایند ذهنی است که موجب تشخیص یک مسأله اخلاقی و عکس‌العمل صحیح نسبت به آن مسأله می‌شود و کارکنان بر اساس آن تصمیم می‌گیرند که انجام چه عملی صحیح است (۲۹). به عبارتی استدلال اخلاقی دربرگیرنده قضاوت و اخذ تصمیم درست در برخورد با مسائلی است که به طور روزمره در محیط کار با آنها رو به رو می‌شود. تصمیم‌گیری اخلاقی و آگاهی داشتن به دلایل انتخاب یک تصمیم جزء جدایی‌ناپذیری از شغل می‌باشد. استدلال اخلاقی مناسب که منجر به تصمیم‌گیری صحیح در برخورد با معضلات پیش‌آمده می‌شود، سبب احساس رضایت و اطمینان خاطر کارکنان و عدم برخورداری از این باعث کاهش اعتماد به نفس، استرس و از دست‌دادن انگیزه و حتی ترک شغل می‌گردد (۳۰).

وجدان کاری مؤثرند. عوامل متعددی در ایجاد و تقویت وجدان کاری مؤثرند (۷).

پژوهش‌های گوناگون نقش عوامل فردی، خانوادگی و فرهنگی، اجتماعی و سازمانی را بر وجدان کاری مورد بررسی قرار داده‌اند (۱۴-۱۵). از جمله این عوامل می‌توان به وابستگی شغلی (Job Dependency) (۱۶-۱۷) و استدلال اخلاقی (Moral Reasoning) (۱۸-۱۹) اشاره کرد.

وابستگی شغلی شدت همانندسازی روان‌شناختی (Psychological Replication) یک فرد با شغل و سازمان خود تعریف شده است (۱۱). وابستگی شغلی از جمله متغیرهایی است که با ایجاد آن در کارکنان، می‌توان شاهد پیامدهای مثبت برای سازمان بود. وابستگی در واقع جنبه مثبت فرسودگی شغلی است و این موضوع توجه به روان‌شناسی مثبت را نشان می‌دهد که بر عملکرد بهینه تأکید دارد (۲۰). فرد وابسته، شغلش را معرف خود می‌داند و اجزایی چون تعلق خاطر، وفاداری، شور و اشتیاق، و تمایل به تلاش مضاعف جهت انجام تکالیف شغلی را به خوبی نشان می‌دهد (۲۱). مروری بر ادبیات پژوهش وابستگی شغلی برداشت‌های گوناگونی را از این واژه به دست می‌دهد که آن را بر حسب ویژگی‌های شخصیتی، موقعیتی و تعامل شخصیت - موقعیت در نظر می‌گیرند (۲۲).

در واقع وابستگی شغلی به خصوصیات شخصی (Personal Characteristics) و ماهیت وظایف کاری وابسته است، به همین دلیل محققانی (۲۳) وابستگی شغلی را داشتن حالت ذهنی مثبت و متعهدانه نسبت به شغل تعریف کرده‌اند. افراد وابسته به شغل، در جستجوی فرصت‌هایی برای یادگیری و رشد شخصی و شغلی می‌باشند (۲۴) و از انگیزش درونی برای انجام تکالیف شغلی برخوردار هستند (۲۵). همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، وابستگی شغلی به خصوصیات شخصی و ماهیت وظیفه کاری وابسته است و عوامل اجتماعی مانند کار گروهی، مشارکت در تصمیم‌گیری، وسعتی که کارکنان از

اثر معنی‌داری را روی شهروندی اجباری در حضور تعهد سازمانی نشان نداد که ناشی از هم‌پوشانی با تعهد سازمانی بود (۳۵).

در پژوهشی دیگر بر اساس نتایج حاصله، بین پایبندی به رفتارهای اخلاقی با توفیق‌طلبی و پایبندی به رفتارهای اخلاقی با وجدان کاری رابطه معناداری مشاهده نشد، اما بین توفیق‌طلبی با وجدان کاری رابطه معنادار و مثبتی دیده شد. پایبندی به رفتارهای اخلاقی به میزان ۰.۲٪ توانست توفیق‌طلبی را پیش‌بینی کند، ولی نتوانست وجدان کاری را پیش‌بینی کند (۱۳). در پژوهشی دیگر عوامل فرهنگی - اجتماعی در درجه اول و سپس عوامل فردی - شخصیتی و خانوادگی به ترتیب بر وجدان کاری مؤثرند (۷). محقق در پژوهشی نشان داد که بین سه متغیر (عدالت سازمانی، وجدان کاری و دلبستگی شغلی) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (۱۱).

امروزه دانشگاه‌ها باید بتوانند خود را با تغییرات جامعه سازگار نمایند، از جمله این موارد کارکنان آن هستند که سهم زیادی در اثربخشی دانشگاه‌ها دارند، لذا کارکنان دانشگاه در این فرایند نقش مهمی ایفا می‌کنند و وابستگی آن‌ها به سازمان و شغل خود و استفاده از استدلال اخلاقی در برخورد با موقعیت‌های کار مختلف می‌تواند وجدان کاری آن‌ها را ارتقا بخشد. با توجه به اینکه دانشگاه شهید مدنی آذربایجان جایگاه مهمی در جامعه دارد، لذا لازمه دستیابی به این مهم را در برنامه راهبردی خود داشتن نیروی انسانی مسؤولیت‌پذیر و متعهد به اصول اخلاقی و علمی و دارای وجدان کاری می‌داند. از این رو در پژوهش حاضر قصد داریم به این سؤال پاسخ دهیم که وابستگی شغلی و استدلال اخلاقی در وجدان کاری کارکنان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان چه نقشی دارد؟

## ۲. ملاحظات اخلاقی

در نگارش کلیه قسمت‌های پژوهش اصل اخلاق امانتداری رعایت شده است و در هنگام جمع‌آوری داده‌ها به کلیه

در ارتباط با متغیرهای پژوهش، پژوهش‌هایی صورت گرفته است. پژوهشی نشان داد که بین استدلال اخلاقی کارکنان با تصمیم‌گیری اخلاقی رابطه معناداری وجود ندارد (۱۳). محققانی دیگر در پژوهشی نشان دادند که استدلال اخلاقی با جنسیت، آموزش و هوش رابطه داشت، ولی با شخصیت و مؤلفه‌های آن رابطه نداشت (۳۱). در پژوهشی دیگر تعهد حرفه‌ای با وابستگی شغلی، تعهد سازمانی عاطفی، تعهد سازمانی هنجاری، و تعهد تیمی رابطه منفی دارد. بین وابستگی شغلی، تعهد سازمانی عاطفی و هنجاری و تعهد تیمی رابطه مثبتی وجود داشت (۱۰). محقق دیگر به این نتیجه دست یافت که گشودگی به تجربه، برون‌گرایی و باوجدان بودن با وابستگی شغلی رابطه مثبت و معناداری دارند. نوروزگرایی رابطه منفی معناداری با وابستگی شغلی کارکنان دارد و بین توافق و وابستگی شغلی رابطه معنی‌داری یافت نشد (۳۲).

سازگاری بین اخلاق فردی (رشد اخلاق فردی) و سازمانی (جو اخلاق سازمانی) با تعهد سازمانی و رضایت شغلی بالا و با قصد ترک شغل پایین می‌باشد. به عبارتی هرچه سازگاری بین اخلاق فردی و سازمانی بیشتر باشد، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بالاتر و قصد ترک شغل پایین‌تر است (۳۳). نتایج پژوهش دیگر نشان داد که بین متغیرهای دلبستگی شغلی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی با وجدان کاری رابطه وجود دارد (۳۴).

در پژوهشی نتایج نشان داد که بین میانگین نمره استدلال اخلاقی پرستاران با دفعات مواجهه آنان با هر یک از معماهای اخلاقی همبستگی معناداری مشاهده نشد. بین میانگین نمره استدلال اخلاقی با سن و سابقه کار شرکت‌کنندگان ارتباط آماری معنی‌داری مشاهده نشد. میانگین نمره استدلال اخلاقی در دو جنس تفاوت معنی‌داری نداشت. همچنین بین میانگین نمره استدلال اخلاقی پرستاران و محل خدمت آنان ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد (۲۴). در پژوهشی، دلبستگی شغلی

سپس از آن‌ها خواسته می‌شود تا ۱۲ پرسشی را که پس از هر داستان مطرح شده است، بر اساس مقیاس لیکرت و بر مبنای میزان اهمیت هر پرسش در تصمیم‌گیری درجه‌بندی نمایند. برای درجه اهمیت هر پرسش طیفی از بسیار زیاد تا بی‌اهمیت مشخص شده است که به ترتیب اعداد ۱ تا ۵ به آن‌ها تخصیص داده می‌شود. سپس از افراد خواسته می‌شود که چهار تا از مهم‌ترین پرسش‌ها را از بین این ۱۲ پرسش با توجه اهمیت آن‌ها رتبه‌بندی نمایند. هر پرسش در رابطه با یکی از شش مرحله توسعه اخلاقی طراحی شده است. اگر پرسشی که به عنوان مهم‌ترین پرسش انتخاب شده است، مرتبط با دو مرحله بالایی سطح توسعه اخلاقی (مراحل پنج و شش) باشد، ۴ امتیاز به آن تخصیص می‌یابد. هرگاه پرسشی که در رتبه دوم اهمیت قرار گیرد و مرتبط با مراحل پنج و شش باشد، امتیاز توسعه اخلاقی فرد را ۳ امتیاز، افزایش می‌دهد. ۲ امتیاز به پرسشی داده می‌شود که مربوط به مراحل پنج و شش باشد و در رتبه سوم اهمیت قرار گیرد و ۱ امتیاز به پرسشی تخصیص می‌یابد که مربوط به مراحل پنج و شش باشد و در رتبه‌بندی اهمیت، جایگاه چهارم را کسب نماید. روایی محتوایی این پرسشنامه با توجه به استاندارد بودن آن توسط اساتید گروه علوم تربیتی دانشکده مورد تأیید قرار گرفت (۳۷). در پژوهش خود مقدار پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۲ به دست آورد و پایایی به دست‌آمده از طریق آلفای کرونباخ در این پژوهش برابر با ۰/۹۲ محاسبه شد.

برای سنجش وجدان کاری از پرسشنامه موغلی (۱۳۸۲ ش.) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۶ گویه است که در یک طیف لیکرتی پنج گزینه‌ای از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) می‌باشد. سؤالات ۱، ۲، ۵، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. روایی محتوایی پرسشنامه توسط اساتید گروه علوم تربیتی دانشکده مورد تأیید قرار گرفت (۳۸). در پژوهش خود مقدار پایایی این پرسشنامه را ۰/۹۲ به دست آورد و پایایی به دست‌آمده از طریق آلفای

کارکنان دانشگاه اطمینان داده شد که کلیه اطلاعات پرسشنامه‌ها محرمانه بوده و صرفاً جنبه پژوهشی دارد.

### ۳. مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها از جمله تحقیقات توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش عبارت است از کلیه کارکنان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ که برابر با ۲۱۰ نفر می‌باشند. ۱۳۶ نفر با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و با روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای (به علت وجود جنسیت) انتخاب شدند. با توجه به اینکه احتمال می‌رفت همه پرسشنامه‌ها به دست محقق نرسد، تعداد پرسشنامه توزیع شد که از این تعداد ۱۴۱ پرسشنامه جمع‌آوری گردید. روش نمونه‌گیری در این پژوهش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود. در این پژوهش تعداد ۱۰۶ نفر مرد برابر با ۷۵/۲ درصد و ۳۵ نفر زن برابر با ۲۴/۸ درصد مشارکت داشتند.

به منظور سنجش وابستگی شغلی کارکنان از پرسشنامه وابستگی شغلی کانونگو (Kanungo) (۱۹۸۲ م.) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۰ سؤال است که در یک طیف لیکرت از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) درجه‌بندی شده است. روایی محتوایی پرسشنامه توسط اساتید گروه علوم تربیتی دانشکده مورد تأیید قرار گرفت (۳۶). پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۳ به دست آوردند. پایایی به دست‌آمده از طریق آلفای کرونباخ در این پژوهش برابر با ۰/۸۰ محاسبه شد.

برای سنجش استدلال اخلاقی از فرم کوتاه آزمون استدلال اخلاقی رست (۱۹۷۳ م.) که شامل سه داستان می‌باشد، استفاده شد. این داستان‌ها معماهای اخلاقی هستند و آزمودنی پس از هر داستان باید موارد درخواست‌شده را پاسخ گوید. این پرسشنامه به صورت یک آزمون کتبی طراحی شده است که در آن پاسخ‌دهندگان سه داستان را می‌خوانند و

می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین وابستگی شغلی با وجدان کاری ( $r=0/51, P\leq 0/001$ ) و بین استدلال اخلاقی و وابستگی شغلی ( $r=0/41, P\leq 0/001$ ) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که وابستگی شغلی ( $R^2=0/25$ ) و استدلال اخلاقی ( $R^2=0/16$ ) واریانس وجدان کاری را تبیین می‌کنند. برای اینکه مشخص شود که آیا وابستگی شغلی و استدلال اخلاقی قادر هستند، وجدان کاری را پیش‌بینی کنند از تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام استفاده شد.

بر اساس نتایج جدول ۳ و ۴ می‌توان گفت که مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین متغیرهای وابستگی شغلی و استدلال اخلاقی با وجدان کاری به ترتیب برابر با  $47/55$  و  $27/84$  که در سطح ( $P\leq 0/001$ ) معنادار است. مقدار  $R^2$  نشان می‌دهد  $52\%$  از واریانس وجدان کاری توسط متغیر وابستگی شغلی و  $16\%$  از واریانس وجدان کاری توسط متغیر استدلال اخلاقی تبیین می‌شود. همچنین ضرایب رگرسیون به دست آمده نشان می‌دهد که وابستگی شغلی ( $\beta=0/57$ ) و استدلال اخلاقی ( $\beta=0/71$ ) می‌توانند وجدان کاری را به طور مثبت و معنادار پیش‌بینی کنند.

#### ۵. بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش وابستگی شغلی و استدلال اخلاقی بر وجدان کاری کارکنان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان انجام گرفت. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین متغیر وابستگی شغلی با وجدان کاری کارکنان وجود دارد. این یافته را می‌توان با نتایج پژوهش‌های برخی از نویسندگان همسو در نظر گرفت (۱۲، ۱۶، ۲۰، ۳۱، ۳۳، ۳۹). در تبیین این یافته می‌توان گفت، افراد وابسته به شغل، به شدت به کار و پیشرفت و ترقی کار، متعهد می‌شوند. افرادی که دلبستگی شغلی بالایی دارند، به نوعی خشنودی شغلی بالا، به خصوص، خشنودی از محتوای

کرونباخ در این پژوهش برابر با  $0/78$  محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 22 و روش‌های آمار توصیفی، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد.

#### ۴. یافته‌ها

از ۱۴۱ پرسشنامه جمع‌آوری شده، جنسیت ۱۰۶ نفر (۷۵/۱۸ درصد) مرد و ۳۵ نفر (۲۴/۸۲ درصد) زن بوده‌اند. از نظر مدرک تحصیلی ۹ نفر (۶/۴ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم و پایین‌تر، ۱۰۳ نفر (۷۳٪) دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۲۸ نفر (۱۹/۹ درصد) مدرک تحصیلی فوق لیسانس و ۱ نفر (۰/۷ درصد) دارای مدرک تحصیلی دکتری بودند. از نظر سابقه خدمت ۳۸ نفر (۲۷٪) دارای سابقه خدمت ۱۰-۱، ۳۰ نفر (۲۱/۳ درصد) سابقه خدمت ۱۵-۱۱، ۲۳ نفر (۱۶/۳ درصد) سابقه خدمت ۲۰-۱۶، ۲۹ نفر (۲۰/۶ درصد) ۲۵-۲۱ و ۲۱ نفر (۱۴/۹ درصد) نیز دارای سابقه خدمت ۳۰-۲۶ سال بوده‌اند.

نتایج بخش توصیفی نشان داد که میانگین و انحراف استاندارد وابستگی شغلی برابر با  $(32/39 \pm 3/93)$ ، میانگین و انحراف استاندارد استدلال اخلاقی برابر با  $(15/88 \pm 2/57)$  و میانگین و انحراف استاندارد وجدان کاری برابر با  $(42/51 \pm 4/48)$  می‌باشد. پیش‌فرض نرمال بودن داده‌ها نیز با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است.

با توجه به نتایج جدول ۱ می‌توان گفت که میزان آماره کولموگروف - اسمیرنوف در هر سه متغیر غیر معنادار شده است ( $P > 0/05$ ) که نشان می‌دهد فرض نرمال بودن متغیرهای وابستگی شغلی، استدلال اخلاقی و وجدان کاری رعایت شده است.

جدول ۲، آزمون همبستگی پیرسون را به منظور بررسی رابطه بین وابستگی شغلی و استدلال اخلاقی با وجدان کاری نشان

می‌شود (۴۳). استدلال اخلاقی بالاتر موجب می‌شود کارکنان نظام اداری و سازمانی کشور، توانمندی‌ها، استعدادها و تخصص‌ها را نه تنها بدون کنترل، بلکه به طور داوطلبانه در جهت تحقق اهداف سازمان قرار دهند که در سایه این وجدان کاری، برنامه‌های توسعه پایدار کشور بیمه می‌شوند (۷).

طبق نظریه استدلال اخلاقی، افرادی که در سطوح بالای رشد اخلاقی قرار دارند، دارای فرمان قوی و نیرومند یا وجدان اخلاقی درونی شده می‌شوند، در نتیجه این افراد در کار خود تعهد بالاتری نشان می‌دهند و از وجدان کاری بالاتری برخوردارند. کلبرگ اعتقاد دارد که استدلال اخلاقی بهترین متغیر پیش‌بینی‌کننده و تبیین‌کننده این است که فرد چگونه در موقعیت‌های اخلاقی واقعی رفتار خواهند کرد. با توجه به اینکه بسیاری از حرفه‌ها، با دوره‌های اخلاقی مواجه هستند که گاه با جان و حیات انسان‌ها در ارتباط نزدیک قرار می‌گیرند؛ به همین دلیل، اگر این اشخاص از رشد اخلاقی مطلوبی برخوردار نباشند و نتوانند در سطوح بالای اخلاقی دست به تحلیل و بررسی مسائل اخلاقی بزنند، ممکن است تصمیم‌هایی بگیرند که خسارت به بار آورد و جبران‌ناپذیر باشد. از این رو مطالعه استدلال اخلاقی افراد دارای اهمیت فراوانی می‌باشد (۴۴). از طرف دیگر، وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه در افراد می‌شود. توجه به وجدان کاری در سازمان‌ها، توجه به اخلاق و روابط انسانی است، زیرا اخلاق، تعهد ایجاد می‌کند و باعث می‌شود افراد نسبت به وظایف و رفتار شغلی خود به بهترین شکل و بدون وجود عامل کنترل خارجی حساس باشند. وجدان کاری یا وظیفه‌شناسی یکی از پنج ویژگی شخصیتی (نوع‌دوستی، وجدان کاری، تواضع، مردانگی و شرافت شهروندی) افراد است. بدون وجدان کاری بسیاری مسائل در سازمان حل نشده باقی می‌مانند. وجدان کاری خمیره و جوهره سازمان بوده و نقش حیاتی در تکوین همه روبناهای سازمان از قبیل ساختارها، کارکردها، رفتار و عملکرد سازمان ایفا

کار که آن را ذاتاً خشنودکننده می‌دانند، تجربه می‌کنند، حتی زمانی که سرپرستانشان توجه کمی به آنان دارند یا اصلاً رابطه‌ای با آنان ندارند یا مستبد هستند، باز هم خشنودیشان، پا بر جا باقی می‌ماند. افراد وابسته به شغل، تمایل دارند پیوندهای عاطفی قوی با سازمان داشته باشند و همین امر باعث می‌شود که نسبت به دیگر افراد، کمتر به ترک سازمان بیایندیشند. در کل، دلبستگی شغلی، اثرات منفی جانبی نظام‌مندی را همچون کسالت‌های روان‌شناختی، اجتماعی، جسمی که از تعیین هویت قوی با شغل فرد، نتیجه شده باشد را نشان نمی‌دهد. همچنین ثابت نشده است که استرس، اضطراب، تعارض کار - خانواده، به طور نظام‌مند، مرتبط به دلبستگی شغلی باشند. از سویی دیگر، نشان داده نشده است که افراد وابسته به شغل، نسبت به افرادی که کمتر به شغلشان وابسته هستند یا نسبت به افرادی که به شدت وابسته به فعالیت‌های دیگر خارج از کارشان می‌باشند، از زندگی راضی‌تر باشند (۴۰). بنابراین می‌توان گفت که وابستگی شغلی می‌تواند به افزایش وجدان کاری کارکنان کمک کند.

همچنین نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین متغیر استدلال اخلاقی با وجدان کاری کارکنان وجود دارد. این یافته با نتایج برخی از پژوهش‌ها همسو (۳۳، ۴۲-۴۱) و با برخی از پژوهش‌ها ناهمسو (۱۹-۱۸، ۳۱-۳۰) می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت، ملاک و معیار برآورده شدن نیازهای اساسی همه افراد که لازمه رعایت حقوق و شأن ذاتی آن‌هاست، ملاکی است که فقط به واسطه دست‌یافتن به سطوح اندیشه و استدلال و اخلاقی سطح تفکر پس عرفی، بلکه ذهن افراد می‌شود و آن‌ها را وامی‌دارد در قضاوت‌ها و تصمیم‌گیری‌های اخلاقی، گاهی حتی به قیمت ضرر شخصی و از دست‌رفتن منافع فردی، نیازهای انسانی و حقوق مادی و اخلاقی دیگر افراد را به عنوان مهم‌ترین عامل تأثیرگذار در نظر بگیرد. همین، عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و احساس انجام وظیفه در افراد



دستاوردها و امکانات به دست می‌آورند، این شناخت‌ها را در قضاوت‌های خود دخالت می‌دهند. همچنین بر مبنای نظریه نئوکلیبرگی انتظار می‌رود که از اهمیت‌دادن به خوشایندی پیامد شخصی در طرحواره‌های سطوح بالاتر کاسته شود و از کسانی که به سطوح بالای استدلال اخلاقی رسیده‌اند، انتظار می‌رود که در مورد معیارهای سنتی عدالت همچون انصاف و برابری دغدغه‌ای بیشتر داشته باشند (۴۵). بنابراین وابستگی شغلی و استدلال اخلاقی کارکنان می‌تواند وجدان کاری آن‌ها را افزایش می‌دهد.

در طول انجام این پژوهش محدودیت‌هایی نیز وجود داشت. با توجه به اینکه پژوهش حاضر بر روی کارکنان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان انجام گرفته است، محدودیت تعمیم نتایج برای جوامع دیگر وجود دارد و در تعمیم نتایج به جوامع دیگر باید با احتیاط عمل کرد. محدودیت این پژوهش، استفاده از ابزارهای خود گزارش‌دهی است.

#### ۶. نتیجه‌گیری

وابستگی شغلی و استدلال اخلاقی قادرند وجدان کاری کارکنان را پیش‌بینی کنند. با توجه به این نتیجه می‌توان گفت که با افزایش وابستگی شغلی و استدلال اخلاقی کارکنان میزان وجدان کاری آن‌ها افزایش می‌یابد. پیشنهاد می‌شود شرایط و زمینه‌های افزایش وابستگی شغلی کارکنان دانشگاه فراهم شود. این امر می‌تواند از طریق جذاب‌تر کردن محیط کار برای کارکنان، افزایش رضایت شغلی آن‌ها و اهمیت به آن‌ها محقق شود. از طریق برگزاری کارگاه‌ها، کارکنان را می‌توان با استدلال اخلاقی آشنا نمود تا بتوانند در برخوردها و امور شغلی خود بیشتر از آن استفاده کنند. پیشنهاد می‌شود اهداف و چشم‌اندازهای دانشگاه برای کارکنان ارائه شود تا آن‌ها برای خود و دانشگاهی که در آن فعالیت می‌کنند چشم‌انداز داشته باشند و به عنوان عضوی از آن دانشگاه برای رسیدن به اهداف تلاش کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود، دامنه اختیارات

می‌نماید، به طوری که هر نوع نقص یا کمبودی که در هر یک از عوامل فوق دیده شود، به طور مستقیم ریشه در عدم قوام وجدان کاری در سازمان دارد.

احتمالاً ملاحظات راجع به بافت فرهنگی و متفاوت بودن جامعه آماری و همچنین سازمان مورد نظر از دلایل ناهمسویی با نتایج تحقیقات قبلی می‌باشد.

در نهایت نتایج پژوهش نشان داد که وابستگی شغلی و استدلال اخلاقی قادرند وجدان کاری کارکنان را پیش‌بینی کنند. با توجه به این نتیجه می‌توان گفت که با افزایش وابستگی شغلی و استدلال اخلاقی کارکنان میزان وجدان کاری آن‌ها افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج برخی از پژوهش‌ها همسو (۷، ۱۷-۱۶، ۳۲، ۳۵-۳۴، ۴۲، ۴۴) و با نتایج برخی از پژوهش‌ها ناهمسو (۱۹-۱۸، ۳۱-۳۰) می‌باشد. در تبیین نتایج با پژوهش‌هایی که ناهمسو بود می‌توان گفت با توجه به متفاوت بودن جامعه آماری و حساس بودن سازمان و شغل مورد نظر ممکن است این ناهمسویی به وجود آمده باشد، زیرا تحقیقات نشان می‌دهد که حمایت سازمان از کارمندان با تعهد سازمانی و وجدان کاری آنان مرتبط است. همچنین شواهدی وجود دارد مبنی بر اینکه سازمان‌هایی به دلیل کاهش هزینه‌های خود بعضی از کارکنانشان را بازخرید می‌کنند که این موارد به افزایش ترک شغل می‌انجامد و اثر منفی بر وجدان کاری کارمندان می‌گذارد (۴۴).

با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت، افراد وابسته به شغل، به دنبال کار با معنا و چالش‌انگیز هستند، در تکالیف پیچیده که مهارت‌های متنوعی را به کار می‌گیرد، کار می‌کنند و کار را از اول تا آخر خودشان انجام می‌دهند. آنان در تعیین استانداردهای عملکرد، مشارکت می‌کنند و روابط مثبتی را با سرپرستانی که به آنان بازخورد عملکردی کافی می‌دهند، حفظ می‌کنند. از طرف دیگر، مطابق نظریه کلیبرگ افرادی که به سطوح بالای استدلال اخلاقی می‌رسند به دلیل شناخت‌های تازه‌ای که در مورد نقش شایستگی و انصاف در توزیع فرصت‌ها،



کارکنان افزایش پیدا کند تا بتوانند به این درک برسند که به عنوان شخصی در سازمان خود بااهمیت تلقی شده و امکان اینکه قدرت تصمیم‌گیری داشته باشند را درک کنند.

#### ۷. تقدیر و تشکر

بدین‌وسیله نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از تمام کارکنان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان که در این پژوهش آنان را یاری کردند، تشکر و قدردانی نمایند.

#### ۸. سهم نویسندگان

نویسندگان در نوشتن و تدوین کلیه قسمت‌های پژوهش سهم مساوی داشته و آن را با همکاری یکدیگر انجام داده‌اند.

#### ۹. تضاد منافع

نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

جدول ۱: آماره‌های توصیفی و آزمون کولموگروف - اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن متغیرها

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	آماره K-S	P
وابستگی شغلی	۳۲/۳۹	۳/۹۳	۰/۱۲	۰/۰۷
استدلال اخلاقی	۱۵/۸۸	۲/۵۷	۰/۱۳	۰/۰۸۲
وجدان کاری	۴۲/۵۱	۴/۴۸	۰/۱۱۴	۰/۰۶

جدول ۲: آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه وابستگی شغلی و استدلال اخلاقی با وجدان کاری

متغیر	وابستگی شغلی	استدلال اخلاقی	وجدان کاری
وابستگی شغلی	۱		
استدلال اخلاقی	۰/۴۹**	۱	
وجدان کاری	۰/۵۱**	۰/۴۱**	۱
			P < ۰/۰۱**

جدول ۳: ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی نمرات وجدان کاری بر اساس نمرات متغیر وابستگی شغلی

متغیر پیش‌بین	ضرایب غیر استاندارد		R	T	ضرایب استاندارد	F	R <sup>2</sup>	p
	B	خطای معیار						
(ثابت)	۲۳/۹	۲/۷۲	۰/۲۵۵	۸/۷۸۸	-	۴۷/۵۵۸	۰/۲۵۰	۰/۰۰۱
وابستگی شغلی	۰/۵۷۵	۰/۰۸۳	۰/۲۵۵	۶/۹	۰/۵۰۵	۴۷/۵۵۸	۰/۲۵۰	۰/۰۰۱

جدول ۴: ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی نمرات وجدان کاری بر اساس نمرات متغیر استدلال اخلاقی

متغیر پیش‌بین	ضرایب غیر استاندارد		R	T	ضرایب استاندارد	F	R <sup>2</sup>	p
	B	خطای معیار						
(ثابت)	۳۱/۲۰۴	۲/۱۷	۰/۱۶۷	۱۴/۳۷	-	۲۷/۸۴۲	۰/۱۶۱	۰/۰۰۱
استدلال اخلاقی	۰/۷۱۲	۰/۱۳۵	۰/۱۶۷	۵/۲۷۷	۰/۴۰۹	۲۷/۸۴۲	۰/۱۶۱	۰/۰۰۱

## References

1. Ghasemzadeh A, Hassani M, Hassaninejad J, Jedi Elwar-ulia I. The Interactive Role of Conscience and Psychological Atmosphere in Job Performance and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Educational Leadership & Management Research* 2014; 1(2): 63-82. [Persian]
2. Saqib Ismailpour M, Abdi K, Hosseini MA, Biglarian AA. Relationship between work ethic and job performance of medical staff of the University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences and affiliated centers in 2017. *Journal of Rehabilitation* 2019; 20(1): 52-62. [Persian]
3. Hosseini SH, Hosseini SF, Sayadi A. Investigating the effect of teaching professional ethics on anger control in pre-hospital emergency staff in Kerman 2018-2019. *Two Quarterly Journal of Education and Ethics in Nursing* 2020; 8(3-4): 14-20. [Persian]
4. Ghalavandi H, Ashrafi Salim Kandy F, Alizadeh S. The relationship between social capital and working conscience as an ethical principle. *Journal of School Psychology* 2016; 12(3): 131-141. [Persian]
5. Ghalavandi H, Alizadeh S, Alizadeh M. The Relationship between Perceived Organizational Justice and Organizational Commitment: A Case Study of Naqadeh Female Teachers. *Journal of School Psychology* 2018; 4(4): 111-124. [Persian]
6. Rezaei Sharif A, Karimianpour GH, Moradi G, Karimianpour E. Investigating the mediating role of job motivation in the relationship between work ethic and commitment to change among elementary school teachers. *Job and Organizational Counseling Quarterly* 2018;10(34): 64-79. [Persian]
7. Mirsepasi N. Strategic Human Resource Management and Labor Relations with an Attitude to the Process of Globalization. Tehran: Mir; 2015. [Persian]
8. Meyer JP, Herscovitch L. Commitment in the Workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review* 2001; 11(3): 299-326.
9. McKenna S. Organizational Commitment in the Small Entrepreneurial Business in Singapore. *Cross Cultural Management* 2005; 12(2): 16-20.
10. Pala F, Eker S. The Effect of Demographic Characteristics on Organizational Commitment and Job Satisfaction: An Empirical Study on Turkish Health Care Staff. *The journal of Industrial Relation and Human Resources* 2008; 10(2): 54-75.
11. Bennet H, Durkin M. The Effects of Organizational Change on Employee Psychological Attachment as Exploratory Study. *Journal of Managerial Psychology* 2000; 15(2): 120-146.
12. Lemons M, Jones CA. Procedural justice in promotion decisions: Using perceptions of fairness to build employee commitment. *Journal of Managerial Psychology* 2001; 16(4): 268-280.
13. Singh B, Gupta PK, Venugopal S. Organizational Commitment: Revisited. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* 2008; 34(1): 57-68.
14. Welsh HP, Lavan H. Inter-Relationship between Organizational Commitment and Job Characteristics, Job Satisfaction, Professional Behavior and Organizational Climate. *Human Relations* 1981; 34(12): 1079-1089.
15. Brown CH, Curran RG, Smith M. The Role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and Decision-Making Process. *Journal of Career Assessment* 2003; 11(4): 379-393.
16. Singh A, Gupta B. Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment: A study of generational diversity. *Benchmarking: An International Journal* 2015; 22(6): 1-37.
17. Azizi A. The Relationship between Organizational Justice and Work Conscientiousness and Job Involvement among Staff of Isfahan Education Departments. Isfahan: M.Sc., University of Isfahan; 2010. [Persian]
18. Stockton-Tillman KJ. The Relationship of Moral Reasoning and Ethical Decision Making Among IT Employees. Ph.D. Thesis. Minnesota: Walden University; 2017.
19. Atari A. The extent of people's adherence to ethical behaviors in the organization and its relation to achievement and work conscience. M.Sc. Zahedan: University of Sistan and Baluchestan; 2016. [Persian]
20. Hakanen JJ, Perhoniemi P, Toppinen-Tanner S. Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior* 2008; 73: 78-91.
21. Hallberg U, Schaufeli WB. Same but different? Can work engagement be discriminated from job

- involvement and organizational commitment?. *European Psychologist* 2006; 11: 119-127.
22. Zare Bahram Abadi MD, Iman-Ajdari G. The Relationship between Job Attachment, Responsibility and Emotional Analysis with Job Satisfaction. *Journal of Counseling Culture* 2010; 1(4): 5-24. [Persian]
23. Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 2004; 25: 298-315.
24. Maurer TJ, Weiss EM, Barbeite FG. A model of involvement in work-related learning and development activity: the effects of individual, situational, motivational, and age variable. *Journal of Applied Psychology* 2003; 88: 707-724.
25. Kim HJ, Shin KH, Swanger N. Burnout and engagement: A comparative Analysis using the big five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management* 2009; 28: 96-104.
26. Mehdad A. Industrial and Organizational Psychology. Tehran: Jungle Publications; 2008. [Persian]
27. Yaghoubi A, Abdollahi Moghaddam M. Investigating the Relationship between Ethical Reasoning and Ethical Behavior with Mediation of Social Cognition Theory in Adolescents. *School Psychology Quarterly* 2016; 5(2): 167-182. [Persian]
28. Santrock JW. Adolescence. 15th ed. New York, NY: Published by McGraw-Hill; 2014.
29. Goethals S, Gastmans C, De Casterlé BD. Nurses' ethical complicity and behavior: a literature review. *Int J Nurs Stud* 2010; 47(5): 635-650.
30. Fazljoo E, Borhani F, Abbaszadeh A, Dadgari A. Assessing the ability of nurses' moral reasoning in the face of ethical dilemmas. *Journal of Medical Ethics* 2016; 10(36): 47-54. [Persian]
31. Proroković A, Nikolić M, Šimić N. Moral reasoning and its correlates in job applicants. *Arh Hig Rada Toksikol* 2017; 68: 59-65.
32. Mahajan K. An Empirical Study of Job Involvement and Personality Traits. *International Journal of Scientific Research* 2015; 4(1): 56-58.
33. Ambrose ML, Arnaud A, Schminke M. Individual Moral Development and Ethical Climate: The Influence of Person-Organization Fit on Job Attitudes. *Journal of Business Ethics* 2007; 77(3): 323-333.
34. Wolfe JB, Betz NE. The Relationship of Attachment Variables to Career Decision-Making Self-Efficacy and Fear of Commitment. *The Career Development Quarterly* 2004; 52(4): 363-369. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00952.x>.
35. Talebi N. The Relationship between Job Attachment and Organizational Commitment with Compulsory Citizenship Behavior with Regarding the Moderating Role of Personality Traits in Staff of Isfahan University. M.Sc. Isfahan: Marvdasht Azad University; 2016. [Persian]
36. Yarmohammadzadeh P, Feizi A. The role of job characteristics in job attachment and organizational commitment in the university. *Quarterly Journal of Educational Leadership and Administration* 2015; 9(2): 153-135. [Persian]
37. Ghiasizadeh M. The relationship between mental health and academic performance with the development of moral judgment of female students. *Scientific Journal of Women and Culture* 2011; 3(10): 111-122. [Persian]
38. Farahbakhsh S, Nasirzadeh S, Nargesian J. A study of the relationship between leadership styles and organizational justice with work conscience among the staff of Allameh Tabatabai University. *Quarterly Journal of Research in Education* 2016; 2(36): 1-16. [Persian]
39. Kanungo RN. Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology* 1982; 67: 341-349.
40. Attari M, Fathizadeh A. Factors Affecting Employee Burnout. *International Conference on New Research in Industrial Management and Engineering* 2015; 1-19. Available at: <https://civilica.com/doc/435335/>. [Persian]
41. Dazeh N, Garkaz M. Relationship between Moral reasoning, Moral Thinking, Moral Intention and Moral Inclination among Formal Accountant. *Ethics in science and Technology* 2015; 10(1): 115-123.
42. Anjam Shojaee M, Hosseinchari M, Latifian M, Khorrami F. The Relationship between General Intelligence and Moral Reasoning: The Mediating Role of Dimensions of Moral Identity. *Journal of Psychological Studies* 2018; 27: 63-86. [Persian]
43. Liaghtadar MJ, Bakhtiar Nasrabadi H, Samiei F, Hashemi BV. Investigating the Impact and Role of Factors Affecting Work Conscience. *Applied Sociology* 2011; 22(1): 27-40. [Persian]

44. Gholami Razini M. Investigating the work conscience of employees and its impact on the excellence and progress of the NAJA organization. *NAJA Scientific Quarterly of Human Resources* 2013; 3(27): 69-92. [Persian]

45. Nasiri M. A Look at Kolberg's Theory of Moral Growth. *Journal of Knowledge* 2008; 123: 1-9. [Persian]



BEJ

Bioethics Journal

2020; 10(35): e28

Journal Homepage: <http://journals.sbmu.ac.ir/en-be>



ORIGINAL RESEARCH

## The Role of Job Involvement and Moral Reasoning in Conscientiousness in Staff of of Shahid Madani Azarbayjan University

Fariba Naderifar<sup>1</sup> , Abolfazl Ghasemzadeh Alishahi<sup>2\*</sup> , Salim Balouch<sup>3</sup>

1. Master of Educational Administration, Department of Educational Science, Faculty of Literature and Humanities, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

2. Associate Professor of Educational Administration, Department of Education, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.

3. Ph.D. Student in Educational Administration, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Article history:

Received: 11 February 2020

Accepted: 04 September 2020

Published online: 06 July 2021

Keywords:

Job Involvement

Moral Reasoning

Conscientiousness

University

Staff

ABSTRACT

**Background and Aim:** Investigating the factors affecting conscientiousness has always been of interest to researchers. Therefore, This study aimed to investigate the role of job dependence and ethical reasoning in the work conscience of the staff of Shahid Madani University of Azerbaijan.

**Materials and Methods:** This research is applied in terms of purpose and terms of data collection, including descriptive-correlation research. The statistical population of the research includes all staff of Azarbaijan Shahid Madani University in the academic year 2017-18, equal to 210 people. The sample size was 145 based on the Krejcie and Morgan table. The sampling method in this study was stratified random sampling. To collect the research data, job involvement Kanungo (1982), Rest et al Moral Reasoning (1973) and conscientiousness Moghli (2004) questionnaires were used. The reliability of the questionnaire was assessed using Cronbach's alpha coefficient. The coefficient of this test for job involvement was 0.80, moral reasoning 0.92 and conscientiousness 0.78. Data were analyzed by Pearson correlation and regression analysis using SPSS 22.

**Findings:** The results of the research showed that there is a positive and significant relationship between job involvement and conscientiousness ( $r=0.51$ ) and moral reasoning with conscientiousness ( $r=0.41$ ). Also, job involvement ( $\beta=0.46$ ) and moral reasoning ( $\beta=0.37$ ) can predict employees' conscientiousness.

**Ethical Considerations:** When collecting data, all university staff were assured that all information in the questionnaires was confidential and for research purposes only.

**Conclusion:** By creating favorable working conditions for university staff, their job dependence can be established, which in turn increases moral reasoning and work conscience.

\* Corresponding Author: Abolfazl Ghasemzadeh Alishahi

Address: Department of Education, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.

Postal Box: 5375171379

Tel: 09122883324

Email: ghasemzadee@yahoo.com

© Copyright (2018) Medical Ethics and Law Research Center, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Cite this article as: Naderifar F, Ghasemzadeh Alishahi A, Balouch S. The Role of Job Involvement and Moral Reasoning in Conscientiousness in Staff of of Shahid Madani Azarbayjan University. *Bioethics Journal* 2020; 10(35): e28.