



## فصلنامه علمی چشم انداز مدیریت دولتی

### Journal of Public Administration Perspective

**عنوان مقاله:** بررسی سطح وجدان کاری و عوامل سازمانی و فردی مؤثر بر آن

**Article Title:** Studying the Level of Conscience at Work and Assessing the Effective Organizational and Individual Factors on It.

**نویسندگان:** مریم آرمات، طلیعه خادمیان، امیرحسین مختاری و فاطمه قره‌باغی

**Autores:** Maryam Armat, Talieh Khademian, Amirhossein Mokhtari, Fatemeh Gharehbaghi

**روش رفرنس‌دهی به این مقاله:** آرمات، مریم، خادمیان، طلیعه، مختاری، امیرحسین و قره‌باغی، فاطمه (۱۳۹۷). بررسی سطح وجدان کاری و عوامل سازمانی و فردی مؤثر بر آن. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۹(۳۶)، ۱۷۵-۱۹۹.

**To cite this article:** Armat, M., Khademian, T., Mokhtari, A., Gharehbaghi, F. (2018). Studying the Level of Conscience at Work and Assessing the Effective Organizational and Individual Factors on It. *Journal of Public Administration Perspective*, 9(36), 175-199.

**تاریخ چاپ:** ۱۳۹۷/۱۰/۱۱  
**ناشر:** ایران - تهران - دانشگاه شهید بهشتی - دانشکده مدیریت و حسابداری

**Publication Date:** 2019/January/01

**Publisher:** Iran ° Tehran ° Shahid Beheshti University ° Faculty of Management & Accounting

شاپا چاپی: ۶۰۶۹-۲۲۵۱، شاپا الکترونیکی: ۲۶۴۵-۴۱۵۷، صص ۱۷۵ - ۱۹۹

## بررسی سطح وجدان کاری و عوامل سازمانی و فردی مؤثر بر آن

مریم آرمات<sup>۱</sup>، طلیمه خادمیان<sup>۲\*</sup>، امیرحسین مختاری<sup>۳</sup>، فاطمه قره‌باغی<sup>۴</sup>

۱. کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، ایران، تهران.
۲. گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، ایران، تهران.
۳. دانشجوی دکتری، دانشگاه تهران، ایران، تهران.
۴. کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، ایران، تهران.

### چکیده

**هدف:** هدف این مطالعه بررسی سطح وجدان کاری و عوامل سازمانی مؤثر بر آن در میان کارکنان «حوزه ستادی وزارت نیرو» است.

**طراحی / روش‌شناسی / رویکرد:** برای بررسی فرضیه‌ها، تعداد نمونه‌ای برابر با ۲۳۴ نفر انتخاب شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه است. به‌منظور بررسی و تحلیل داده‌ها در بخش عوامل سازمانی از مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد واریانس و در بخش عوامل فردی از آزمون تی مستقل، آزمون تی تک‌نمونه‌ای و آزمون آنوا استفاده شد.

**یافته‌های پژوهش:** نتایج نشان می‌دهد که رابطه بین «وجدان کاری» با رضایت شغلی، سبک مدیریت، پایگاه شغلی، عدالت سازمانی و مشارکت سازمانی، معنادار و مثبت و با بیگانگی از کار به‌صورت معکوس معنادار است. وجدان کاری قوی‌ترین رابطه را با «بیگانگی از کار» دارد. از میان شاخص‌های مربوط به ویژگی‌های پاسخگو، تنها شاخص مربوط به سطح تحصیلات به‌صورت منفی معنادار شد؛ به این صورت که با افزایش سطح تحصیلات، وجدان کاری کمتر می‌شود. سایر متغیرهای زمینه‌ای پژوهش از قبیل سابقه کار، سمت و جنسیت، رابطه معناداری با وجدان کاری ندارند.

**محدودیت‌ها و پیامدها:** ماهیت مقطعی داده‌ها، اعتماد به نتایج را کاهش می‌دهد. پژوهش‌های آینده باید تفاوت‌ها را در گروه‌ها و سطوح مختلف در طول زمان بررسی کرده و جهت برآورد دقیق‌تر از وضعیت وجدان کاری، عوامل مؤثر بر آن و تعیین میزان تأثیرگذاری متغیرها بر یکدیگر، تحلیل‌های چند سطحی مورد استفاده قرار گیرد.

**پیامدهای عملی:** وجدان کاری افراد قوی‌ترین رابطه را با «بیگانگی از کار» دارد؛ یعنی هر چه بیگانگی از کار بیشتر شود، از وجدان کاری کاسته می‌شود. بنابراین، ضروری است که نظام گردش کار مبتنی بر توانایی‌ها و علایق کارکنان شکل گیرد و از حضور مستمر کارکنان در یک سمت و دل‌زدگی اجتناب شود؛ همچنین کارکنان باید از علت و نتیجه تصمیم‌های مدیریتی مطلع شوند و در امور مربوط به خودشان با آن‌ها مشورت شود؛

**ابتکار یا ارزش مقاله:** مقاله به تحقیقات مدیریتی با بررسی رابطه بین ویژگی‌های فردی، رضایت شغلی، سبک مدیریت، پایگاه شغلی، عدالت سازمانی، مشارکت سازمانی و بیگانگی از کار و وجدان کاری می‌افزاید.

**کلمات کلیدی:** وجدان کاری، بیگانگی از کار، سبک‌های مدیریت، عدالت سازمانی، مشارکت سازمانی، ارتقای شغلی، رضایت شغلی، مدل ساختاری حداقل مربعات جزئی.

**نوع مقاله:** مقاله علمی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۳/۳۰، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۹/۱۸.

\* نویسنده مسئول.

E-mail addresses: m\_armat\_1357@yahoo.com; t\_khademian@iau-tnb.ir; Amirh.mokhtari@ut.ac.ir; gharehbaghi.f@yahoo.com

## ۱. مقدمه

سازمان‌ها با توسل به سرمایه و دست‌مایه‌ها به بهبود و توسعه دست می‌یابند. سرمایه در سازمان به دو مفهوم سرمایه مادی و انسانی است که بسیج این دو، اهداف توسعه سازمانی را تحقق می‌بخشد. امروزه پویایی سازمان‌ها و نظام اداری به‌تنهایی منوط به جدیدکردن فناوری، تغییر ساختارها و اضافه‌کردن سرمایه مادی نیست. اگرچه این عوامل نیز بجای خود مهم هستند، اما آنچه در سرپا نگه‌داشتن و تعالی سازمان‌ها و نظام اداری نقش محوری دارد و حرف اول را می‌زند، انسان است. انسان سازمانی باید توسعه‌یافته باشد (Liaghatdar et al., 2011). یکی از موضوع‌های مهمی که امروزه سازمان‌ها با آن روبه‌رو هستند، مسئله چگونگی وجدان کاری است. عملکرد کارکنان به‌شدت از میزان وجدان کاری و انضباط آنان متأثر است (Sapada et al., 2018). کارکنان با وجدان کاری بالا، سخت‌تر کار می‌کنند، برای سازمان ارزش قائل هستند و ایراد کمتری در کارشان دیده می‌شود (McKenna, 2005). چئونگ و نگای<sup>۱</sup> (۲۰۱۰)، نشان داده‌اند که امنیت شغلی پایدار برای جوانان بیکار به وجدان کاری آنان بستگی دارد. وجدان کاری به‌مثابه یکی از عوامل کارآمدی نیروی انسانی، هم ریشه در فرآیندهای جامعه‌پذیری، فرهنگ‌پذیری و اجتماعی‌شدن و بازاجتماعی‌شدن دارد و هم در پی تعاملات افراد در سازمان کار و سلسله‌مراتب نقش‌ها و پایگاه اجتماعی سازمان کارکنان تکوین می‌یابد. درواقع این هنجارهای سازمانی هستند که کارکنان را به‌عنوان مجموعه‌ای مشبک به هم مرتبط می‌سازند و انتظارات نقشی را متناسب با پایگاه سازمانی افراد تعیین می‌کنند؛ بنابراین در ایفای نقش‌های سازمانی است که وجدان کار تبلور می‌یابد (Mohseni Tabrizi et al., 2009).

به اعتقاد بنت و دورکین<sup>۲</sup> (۲۰۰۰)، الیزور و کالوسکی<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) و لمونز و جونز<sup>۴</sup> (۲۰۰۱)، توجه به وجدان کاری در هر سازمان باید در الویت قرار گیرد. از نظر ساین و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۰۸)، مطالعه پیرامون وجدان کاری ضروری است؛ زیرا عوامل فردی و سیستم اجتماعی یک سازمان در تعامل با یکدیگر بر وجدان کاری مؤثر هستند. بررسی سطح وجدان کاری و عوامل مؤثر بر آن، هدفی است که این پژوهش دنبال می‌کند. کارکنان دولت به‌عنوان اصلی‌ترین بخش پیکره اجرایی و خدمات کشور، نقشی تعیین‌کننده در پیشرفت و توسعه کشور دارند؛ ازاین‌رو و به‌واسطه اهمیت کارکنان صنعت آب و برق در جنبه‌های گوناگون اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی کشور، کارکنان «حوزه ستادی وزارت نیرو» به‌عنوان جامعه آماری این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفتند.

- 
1. Cheung & Ngai
  2. Bennet & Durkin
  3. Elizur & Kolowsky
  4. Lemons & Jones
  5. Singh et al.

## ۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

از مهم‌ترین مسائل مرتبط با عملکرد سازمان‌ها، وجدان کاری کارکنان است. پژوهشگران معتقدند که وجدان پیش‌بین مهمی برای عملکرد شغلی است (Bott et al., 2003). تأثیری اساسی بر رفتار کاری کارکنان دارد و ابزاری برای تصمیم‌گیری اخلاقی در انجام کار است (Gray, 2009). وجدان کاری، نظامی از ارزش‌ها و قواعد اخلاقی است که راهنمای کارکنان در انجام وظایف سازمانی است و به پویایی عادلانه در سازمان منتج می‌شود (Sapada et al., 2018). تعاریف متعددی برای وجدان کاری ارائه شده است که به برخی از مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌شود: الف) شکل درونی‌شده عقاید، ارزش‌ها و هنجارها در مورد کار؛ ب) شکل درونی‌شده فرهنگ جامعه در مورد کار؛ ج) داشتن وفاداری و احساس مسئولیت فردی، شغلی و سازمانی؛ د) گرایش به انجام‌دادن صحیح کار و وظایف شغلی بدون نظارت مستقیم؛ ه) عامل درونی برای همساز و همسان کردن رفتار سازمانی فرد؛ و) مجموعه کیفیات روانی و اعتقادی افراد در محیط کار که قابل تشدید و تضعیف است (Moeidfar, 2001). وجدان کار به احساس مسئولیت، تعهد نسبت به وظایف و مسئولیت‌های محوله گفته می‌شود؛ به عبارت دیگر نوعی سازوکار خودکنترلی در انجام امور است که به واسطه آن افراد بدون نظارت مستقیم و غیرمستقیم از بیرون، کار خود را از نظر کمی و کیفی به‌طور تمام و کمال انجام می‌دهند (Ebrahimipour & Panahi, 2008).

در منابع مدیریتی، روان‌شناسی اجتماعی و جامعه‌شناسی غالباً وجدان کاری در دو معنی مستقل و درعین‌حال پیوسته به کار رفته است. از یک بُعد وجدان کاری به معنای تمایل درونی فرد به فعالیت، کار، تولید، سخت‌کوشی، ریسک‌پذیری و رضایت سرسختانه و به‌طور کلی گرایش مثبت فرد به کار تعریف شده است و از بُعدی دیگر، فرهنگ و وجدان کاری به معنای پایبندی افراد در هر سازمان به هنجارهای نقش است. به عقیده ناسبام (۲۰۰۶)، 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 وقت‌شناسی و رعایت حقوق فردی و جمعی، یعنی ترویج فرهنگ کار و وجدان کاری، از موارد مؤثر بر رشد وجدان کاری مردم است. عوامل و شرایط مؤثر بر وجدان کاری در نظامات هنجاری، ترتیبات نهادی، ظرفیت سازگاری، ساختار سازمانی، سلسله‌مراتب مدیریت، مسئولیت‌ها، مزایا و بسیاری از عوامل و شرایط دیگر ریشه دارد (Sarokhani & Talebian, 2002). مطابق با رویکردهای دوگانه تعریف وجدان کاری عوامل تأثیرگذار بر وجدان کاری نیز دو بُعد قابل تأمل هستند: 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 اجتماعی‌شدن به‌وجود می‌آورند (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 عوامل را می‌توان عوامل سازمانی مؤثر بر وجدان کاری به‌شمار می‌آورد (Mohseni Tabrizi, 2002 به نقل از Gashtasb et al., 2010). در این پژوهش ضمن پاسخ به این سؤال که نیروی انسانی موجود در واحدهای "حوزه ستادی وزارت نیرو" از چه درجه وجدان کاری برخوردار است؟ «ارتباط عوامل سازمانی و فردی مؤثر بر وجدان کاری بررسی شد که این عوامل عبارت‌اند از: ۱- رضایت شغلی؛ ۲- عدالت سازمانی؛ ۳- ارتقای (پایگاه) شغلی؛ ۴- مشارکت سازمانی؛ ۵- بیگانگی از کار؛ ۶- سبک مدیریت و ۷- عوامل فردی (جنسیت، تخصص، تحصیلات و تجربه). در ادامه به شرح هر یک از این عوامل و بیان فرضیه مدنظر پژوهشگر در رابطه با آن‌ها پرداخته می‌شود:

**عوامل فردی.** عوامل فردی که شامل مشخصات فرد از جمله سن، مرحله زندگی، شغل، تحصیلات و شرایط اقتصادی (میزان درآمد) است، در کنار عوامل روان‌شناسی، اجتماعی و فرهنگی بر رفتار افراد مؤثر است (Mahdavinia, 2002). از عوامل فردی - شخصیتی مؤثر بر وجدان کاری می‌توان سن، جنس و نیاز به پیشرفت افراد را نام برد (Liaghatdar et al., 2011). منسوئر و اوئی<sup>۱</sup> (۱۹۹۹ به نقل از Ghaemi, 2015)، نشان دادند که ارزش‌های مربوط به نقش جنسیتی پیش‌بینی‌کننده خوبی برای وجدان کاری هستند؛ به این معنا که مردان و زنان به‌واسطه انتظاراتی که جامعه از آن‌ها دارد وجدان کاری خود را شکل می‌دهند.

پنگ و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۹)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر تفاوت جنسیت در وجدان و تعهد کاری»، تفاوت در تعهد کاری میان کارکنان زن و مرد در چین را بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد که وجدان و تعهد کاری کارکنان به حمایت سازمانی، مشخصه شغلی و درک تبعیض جنسیتی مربوط می‌شود. ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱)، همبستگی مثبت و معنادار بین سطح وجدان کار با سطح تخصص کارکنان و همچنین همبستگی منفی و معنادار سطح وجدان کار، به‌ویژه ابعاد رفتاری آن، با سن و سابقه کار کارکنان را گزارش کردند. نتایج پژوهش کلاتتری و خلیل نتاج (۱۳۸۶)، نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین وجدان کاری کارکنان با سابقه کاری وجود دارد. یافته‌های پژوهش محسنی تبریزی و همکاران (۱۳۸۷)، حاکی از آن است که میزان تحصیلات، سن و جنس، رابطه معناداری با میزان وجدان کاری کارکنان دارند. لیاقت‌دار و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که عوامل فرهنگی - اجتماعی در درجه

1. Mansoer & Oei  
2. Peng et al.

نخست و سپس عوامل فردی - شخصیتی و خانوادگی به ترتیب بر وجدان کاری مؤثر هستند؛ از میان عوامل جمعیت‌شناختی فقط عامل جنسیت بر وجدان کاری اثر معناداری دارد. نتایج پژوهش معیدفر (۱۳۸۵)، نشان داد که میزان وجدان کاری، رابطه معکوسی با پایگاه اجتماعی و اقتصادی و مهم‌تر از همه با سطح تحصیلات اعضای نمونه دارد. با توجه به مبانی نظری و پژوهش‌های مطرح‌شده فرضیه متغیر عوامل فردی به صورت زیر تدوین می‌شود:

**فرضیه اول.** عوامل فردی (جنسیت، سابقه، سمت و تحصیلات) در «حوزه ستادی وزارت نیرو» بر سطح وجدان کاری کارکنان تأثیر دارد.

**رضایت شغلی.** هر چه رضایت فرد از کار خود بیشتر باشد، میزان حضور وی در محل کار و انگیزه او بالاتر خواهد بود. از دیدگاه هرزبرگ<sup>۱</sup> (۱۹۶۸)، سازمان‌ها در صورتی موفق می‌شوند افراد را به خوبی جذب و نیازهای آنان را ارضا کنند که بتوانند نخست، کاری به آن‌ها عرضه کنند که رضایت آن‌ها را جلب کند و دوم، کار را با توجه به چگونگی ارضای نیازهای آنان در نظر بگیرند؛ یعنی سازمان بر اساس تحقق ظرفیت فکری کارکنان و شناخت استعدادهای آن‌ها باعث ایجاد علاقه به کار بر اساس طبیعت آن و احساس مسئولیت‌هایی که در جریان کار سازمان موردنظر است، می‌شود و امکانات حرفه‌ای را برای فرد فراهم می‌سازد (Tavassoli, 2006). ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱)، همبستگی مثبت و معنادار بین سطح وجدان کار با احساس رضایت درون‌سازمانی را گزارش کردند. نتایج پژوهش کلانتری و خلیل نتاج (۱۳۸۶) و اکیار و وین<sup>۲</sup> (۲۰۰۸)، نشان می‌دهد که همبستگی مثبت و معناداری بین وجدان کاری کارکنان با رضایت شغلی وجود دارد. یافته‌های پژوهش محسنی تبریزی و همکاران (۱۳۸۷)، حاکی از آن است که متغیرهای انگیزه شغلی کارکنان و رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری با میزان وجدان کاری کارکنان دارند. امینیان و اسکندری (۱۳۹۲)، نشان دادند که بین وجدان کاری با متغیرهایی نظیر رضایت شغلی، درک اهمیت شخص برای سازمان، میزان حقوق، روابط انسانی و اخلاقی در سازمان معنادار وجود دارد. با توجه به پیشینه پژوهشی موجود، فرضیه مرتبط با متغیر رضایت شغلی به صورت زیر تدوین می‌شود:

**فرضیه دوم.** رضایت شغلی در «حوزه ستادی وزارت نیرو» بر سطح وجدان کاری کارکنان تأثیر دارد.

1. Herzberg, Frederick  
2. Okpar & Wynn

**عدالت سازمانی.** بر اساس نظریه آدامز<sup>۱</sup> (۱۹۶۳)، به‌طور کلی افراد تمایل دارند که به‌صورت یکسان و عادلانه با آنان رفتار شود و پیوسته به‌دنبال مقایسه بین خود و دیگران هستند؛ به‌گونه‌ای که اگر پاداش‌های ارائه‌شده از سوی سازمان از دیدگاه کارکنان عادلانه و برابر به‌شمار آید آنگاه خشنودی بیشتری میان کارکنان پدید می‌آید؛ در غیر این صورت، ناخشنودی پدیدار می‌شود. درهرحال میزان خشنودی فرد بر وجدان کاری بیشتر یا کمتر وی اثر می‌گذارد و وجدان کاری نیز بر کوشش و سرانجام کارکرد و عملکرد و رفتار او مؤثر است؛ بنابراین دیدگاه کارمند نسبت به عدالت سازمانی موجود می‌تواند در عملکرد او، از جمله وجدان کاری وی، تأثیر داشته باشد (Gashtasb et al., 2010). ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱)، همبستگی مثبت و معنادار بین سطح وجدان کار با احساس مثبت وجود عدالت سازمانی را گزارش کردند. نتایج پژوهش علیزاده اقدم (۱۳۸۴)، نشان داد که بین وجدان کاری با نظام تشویق، تقسیم کار، انحصاری نبودن مقام‌ها، عدم سوءاستفاده از اموال اداری، قانون‌مندی رفتار کارمندان، رعایت سلسله‌مراتب، رعایت اصل شایستگی، تبعیض‌آمیز بودن رفتار کارمندان و نحوه مدیریت، رابطه معنادار وجود دارد.

طبق یافته‌های پژوهش محسنی تبریزی و همکاران (۱۳۸۷)، متغیر درک عدالت سازمانی کارکنان رابطه معناداری با میزان وجدان کاری کارکنان دارد. در پژوهش گشتاسب و همکاران (۱۳۸۹)، رابطه متغیرهای مستقل احساس عدالت سازمانی، مشارکت سازمانی، فشار نقش و پایگاه شغلی با وجدان کاری، سنجیده شد. اولویت‌بندی عوامل اثرگذار بر پیش‌بینی وجدان کاری نشان داد که عدالت سازمانی بیش از سایر عوامل بر پیش‌بینی وجدان کاری مؤثر است. پژوهش براتی و همکاران (۱۳۸۹)، گویای این مطلب است که وجدان کاری بر عملکرد شغلی افراد اثر می‌گذارد. جو سازمانی مثبت نیز می‌تواند این تأثیر را افزایش دهد. امینیان و اسکندری (۱۳۹۲) نشان دادند که بین وجدان کاری با متغیرهایی نظیر اعتماد سازمانی، درک عدالت سازمانی، درک حمایت سازمانی و روابط انسانی و اخلاقی در سازمان، رابطه معنادار وجود دارد. با توجه به مباحث مطرح‌شده فرضیه متغیر عدالت سازمانی به‌صورت زیر تدوین می‌شود:

**فرضیه سوم.** عدالت سازمانی در «حوزه ستادی وزارت نیرو» بر سطح وجدان کاری کارکنان تأثیر دارد.

**ارتقای (پایگاه) شغلی.** انسان همواره به‌دنبال آن است که از وضع فعلی خود به شرایط مطلوب‌تری ارتقا یابد؛ درحالی‌که ثبات شغلی باعث فرسودگی شغلی، کسالت کارکنان، خستگی زیاد، بی‌هویتی فرد، جدایی اهداف فردی و سازمانی و مقاومت در برابر هرگونه تغییر شغلی

1. Adams, J. S.

می‌شود. ارتقای شغلی می‌تواند انگیزه فرد را تقویت کند. گردش عمودی (ترفیع و تنزل) و افقی (انتقال) اگر به‌صورت صحیح و منظم انجام شود، علاوه بر افزایش اثربخشی و رضایت منابع انسانی، باعث بهبود کارایی و اثربخشی مؤسسه نیز می‌شود (Yassini et al., 2015).

نتایج پژوهش فرهنگ‌پور (۱۳۸۲)، نشان داد که بین انگیزه پیشرفت و وجدان کاری، رابطه وجود دارد و بین مسئولیت‌پذیری، رقابت‌جویی، سخت‌کوشی و هدف‌داری با وجدان کاری کارکنان، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش کلانتری و خلیل نتاج (۱۳۸۶) حاکی از آن است که همبستگی مثبت و معناداری بین وجدان کاری کارکنان با انگیزش شغلی وجود دارد. یافته‌های پژوهش محسنی تبریزی و همکاران (۱۳۸۷)، نشان داد که متغیرهای انگیزه شغلی کارکنان، پایگاه شغلی - سازمانی و پایگاه اقتصادی - اجتماعی، رابطه معناداری با میزان وجدان کاری کارکنان دارند. در پژوهش گشتاسب و همکاران (۱۳۸۹)، رابطه متغیرهای مستقل احساس عدالت سازمانی، مشارکت سازمانی، فشار نقش و پایگاه شغلی با وجدان کاری، سنجیده شد. اولویت‌بندی عوامل اثرگذار بر پیش‌بینی وجدان کاری نشان داد که پایگاه شغلی کمتر از سایر عوامل بر پیش‌بینی وجدان کاری مؤثر است. طبق نتایج پژوهش امینیان و اسکندری (۱۳۹۲)، بین وجدان کاری با متغیرهایی نظیر انگیزه پیشرفت، منزلت شغل، شغل دوم و فرصت پیشرفت، رابطه معنادار وجود دارد. با توجه به مبانی نظری و پژوهش‌های مطرح‌شده فرضیه متغیر ارتقای شغلی به‌صورت زیر تدوین می‌شود:

**فرضیه چهارم.** ارتقای (پایگاه) شغلی در «حوزه ستادی وزارت نیرو» بر سطح وجدان کاری کارکنان تأثیر دارد.

**مشارکت سازمانی.** در سازمان‌های موفق، کارکنان در تصمیم‌گیری‌های کاری خود مشارکت می‌کنند. مشارکت، یکی از ابعاد فرهنگ سازمانی، مجموعه‌ای از معانی مشترک یا ویژگی‌هایی است که نظام ارزشی حاکم بر سازمان را شکل می‌دهد و موجب تمایز سازمان‌ها می‌شود (Bagheri Majd et al., 2015). مشارکت می‌تواند مستقیم و غیرمستقیم نگرش کارکنان را نه تنها به شغل بلکه نسبت به خود نیز تحت تأثیر قرار دهد (Afrasiab et al., 2013). نتایج پژوهش‌های مک کنا (۲۰۰۵)، وودز و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) و هاوسک نچت و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۸)، نشان می‌دهد که وجدان کاری با ساعات غیبت کاری کارکنان، رابطه معکوس دارد. یافته‌های پژوهش محسنی تبریزی و همکاران (۱۳۸۷)، نشان داد که متغیرهای انگیزه شغلی کارکنان و مشارکت سازمانی کارکنان، رابطه معناداری با میزان وجدان کاری کارکنان دارند. در پژوهش

1. Woods et al.

2. Hausknecht et al.



گشتاسب و همکاران (۱۳۸۹)، رابطه متغیرهای مستقل احساس عدالت سازمانی، مشارکت سازمانی، فشار نقش و پایگاه شغلی با وجدان کاری، موردسنجش قرار گرفت. اولویت‌بندی عوامل اثرگذار بر پیش‌بینی وجدان کاری نشان داد که مشارکت سازمانی کمتر از عدالت سازمانی و فشار نقش و بیش از عامل پایگاه شغلی بر پیش‌بینی وجدان کاری مؤثر است. نتایج پژوهش امینیان و اسکندری (۱۳۹۲) حاکی از آن است که بین وجدان کاری با متغیرهایی نظیر مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و کار داوطلبانه رابطه معنادار وجود دارد. در این پژوهش فرضیه متغیر مشارکت سازمانی به صورت زیر تدوین می‌شود:

**فرضیه پنجم.** مشارکت سازمانی در «حوزه ستادی وزارت نیرو» بر سطح وجدان کاری کارکنان تأثیر دارد.

**بیگانگی از کار.** دیگر عامل موردبررسی در این پژوهش بیگانگی از کار است. دانشمندان علوم اجتماعی، به‌ویژه جامعه‌شناسان، بیگانگی از کار را فقدان کنترل بر کار کارکنان در محیط‌های کارشان بیان می‌کنند؛ به عبارت دیگر بیگانگی از کار حالت و وضعیتی است که فرد احساس می‌کند کارش برای او فاقد معنا است و از حیطة کنترل و اقتدار وی خارج است (Sarokhani & Talebian, 2002).

پژوهش آرچانا<sup>۱</sup> (۲۰۰۴)، حاکی از آن است که بین حمایت و کنترل‌های اجتماعی و نیز استرس شغلی با وجدان کاری، رابطه وجود دارد؛ بدین معنا که افراد دارای وجدان کاری بالا همواره دغدغه کار، شغل و انجام صحیح و درست وظایف خود را دارند. این دغدغه عمدتاً از میان و نحوه نظارت دقیق و منضبط جامعه و سازمان از فرد ناشی می‌شود. وولف و بت<sup>۲</sup> (۲۰۰۴)، به این نتیجه رسیدند که بین متغیرهای دل‌بستگی و خودکار آمدی تصمیم‌گیری شغلی با وجدان کاری، رابطه وجود دارد. ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱)، همبستگی مثبت و معنادار بین سطح وجدان کار با تناسب شغلی را گزارش کردند. نتایج پژوهش کلانتری و خلیل نتاج (۱۳۸۶)، نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین وجدان کاری کارکنان با نبود عوامل فشارزای سازمانی وجود دارد. یافته‌های پژوهش محسنی تبریزی و همکاران (۱۳۸۷)، نشان داد که متغیرهای احساس بیگانگی از کار در کارکنان و نوع و نگرش به کار در کارکنان، رابطه معناداری با میزان وجدان کاری کارکنان دارند. در پژوهش گشتاسب و همکاران (۱۳۸۹)، رابطه متغیرهای مستقل احساس عدالت سازمانی، مشارکت سازمانی، فشار نقش و پایگاه شغلی با وجدان کاری، سنجیده شد. اولویت‌بندی عوامل اثرگذار بر پیش‌بینی وجدان کاری نشان داد که فشار نقش، بعد از عدالت

1. Archana  
2. Volf & Betez

سازمانی، بیش از سایر عوامل بر پیش‌بینی وجدان کاری مؤثر است. تامرز و دن دالک<sup>۱</sup> (۲۰۱۳)، نیز رابطه معکوس بین وجدان کاری و بیگانگی از کار را گزارش کرده‌اند. نتایج پژوهش امینیان و اسکندری (۱۳۹۲)، حاکی از آن است که بین وجدان کاری با متغیرهایی نظیر خود اثربخشی و درک اهمیت شخص برای سازمان، رابطه معنادار وجود دارد. با توجه به مبانی نظری و پژوهش‌های مطرح‌شده، فرضیه متغیر بیگانگی از کار به‌صورت زیر تدوین می‌شود:

**فرضیه نهم.** بیگانگی از کار در «حوزه ستادی وزارت نیرو» بر سطح وجدان کاری کارکنان تأثیر دارد.

**سبک مدیریت.** تأثیر سبک مدیریت بر وجدان کاری همواره از موضوع‌های موردبحث پژوهشگران بوده است. به‌دلیل تأثیرات ویژه‌ای که رفتار رهبران بر رفتار پیروان دارد، سبک‌هایی که رهبران از آن استفاده می‌کنند و همچنین مطالعه رفتار رهبران بسیار حائز اهمیت است؛ زیرا با مطالعه رفتار رهبران می‌توان تأثیرات احتمالی آن را بر سایر متغیرهای سازمانی مشخص کرد و با کنترل آن سایر متغیرهای سازمانی را تحت تأثیر قرار داد (Dustar et al., 2010).

سندوگدو و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و وجدان کاری» بیان کرده‌اند که توسعه وجدان کاری به شیوه‌های مدیریت مؤثری در باب منابع انسانی نیازمند است. نتیجه این پژوهش نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و وجدان کاری وجود دارد. با توجه به نتایج پژوهش محمدیان‌نژاد (۱۳۷۶)، استمرار مدیریت مشارکتی در سازمان، رعایت شرایط انتخاب مدیران و رفتار و عمل متعهدانه آن‌ها بر حاکمیت وجدان کار در سازمان‌ها مؤثر است. ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱)، همبستگی مثبت و معنادار بین سطح وجدان کار با شیوه مدیریت مشارکتی و تفویضی را گزارش کردند. یافته‌های پژوهش محسنی تبریزی و همکاران (۱۳۸۷)، توتار و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۱)، رولند<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) و زین‌العابدین و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۶)، نشان داد که متغیرهای سبک مدیریت مدیران سازمان، رابطه معناداری با میزان وجدان کاری کارکنان دارند. سعیدیان و مرادی (۱۳۸۸)، به این نتیجه رسیده‌اند که بین سبک رهبری تحولی، عدم‌مداخله‌ای و رهبری تبادل‌ی با وجدان کاری، رابطه معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش امینیان و اسکندری (۱۳۹۲) نشان داد که بین وجدان

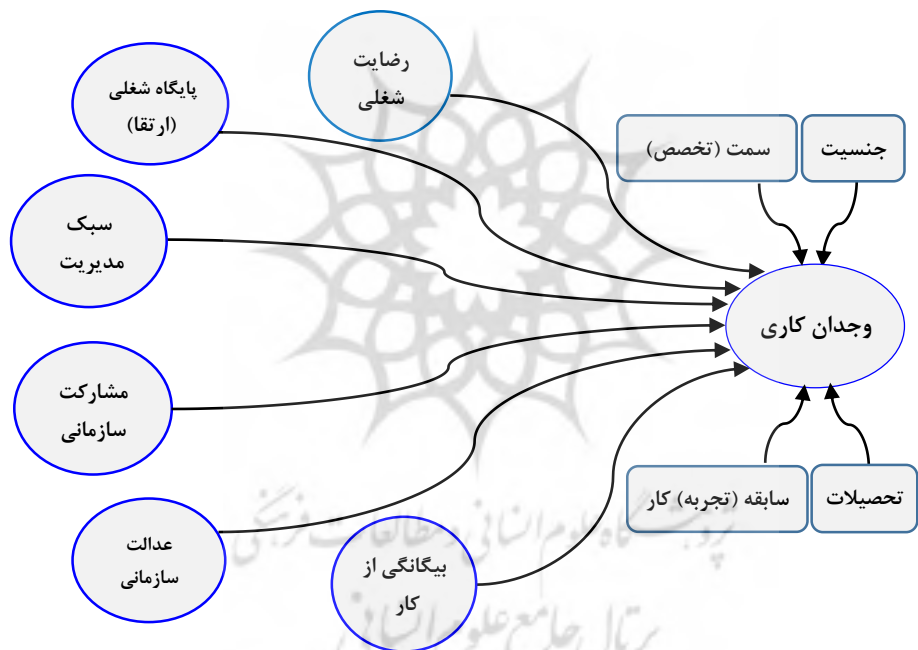
---

1. Tummers & Den Dulk  
2. Sendogdu et al.  
3. Tutar et al.  
4. Rowland  
5. Ul-Aabdeen

کاری با متغیرهایی نظیر پذیرش مدیریت، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و هماهنگی سازمانی، رابطه معنادار وجود دارد. بر اساس مبانی نظری و پژوهش‌های مطرح‌شده، فرضیه متغیر سبک مدیریت نیز به صورت زیر تدوین می‌شود:

**فرضیه هفتم.** سبک مدیریت در «حوزه ستادی وزارت نیرو» بر سطح وجدان کاری کارکنان تأثیر دارد.

پژوهش حاضر به دنبال بررسی عوامل مؤثر بر وجدان کاری است و به علت وجود روابط پیچیده میان عوامل و پدیده‌های اجتماعی بر رویکرد نظری واحدی تکیه نخواهد شد؛ بنابراین در این پژوهش از نظریه‌هایی نظیر «اثر بخشی رنسس لیکرت»، «نظریه عوامل بهداشتی و انگیزش هرزبرگ»، «نظریه برابری آدامز»، «نظریه بیگانگی از کار» و «نظریه الگوی تغییر رفتار گروهی پاول هرسی و کنت اچ بلانچارد» به عنوان چارچوب نظری پژوهش استفاده شده است. با توجه به پژوهش‌های انجام‌شده و پس از بررسی نظریه‌های موجود، از ترکیب نظریه‌های موجود مدل مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱، تنظیم شد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

### ۳. روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ روش، پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۵۹۱ نفر از کارکنان «حوزه ستادی وزارت نیرو» است که با استفاده از روش

نمونه‌گیری تصادفی و جدول نمونه‌گیری مورگان، ۲۳۴ نفر به‌عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. ابزارهای سنجش متغیرها در این پژوهش عبارت‌اند از:

(۱) رضایت شغلی: برای سنجش این متغیر از مقیاس رضایت شغلی فراگیر تدوین شده توسط آکو و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۹۳ به نقل از Nair, 2007) استفاده شد. این مقیاس ۶ گویه دارد. اعتبار این مقیاس توسط فیلدز<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) و نیر (۲۰۰۷)، تأیید شده است؛

(۲) پایگاه شغلی: برای سنجش پایگاه شغلی از پرسشنامه تنش شغلی ان جی و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۶ گویه است؛

(۳) عدالت سازمانی: برای سنجش این متغیر از ۵ گویه مربوط به بخش عدالت توزیعی مقیاس عدالت سازمانی نیهوف و مورمن<sup>۴</sup> (۱۹۹۳)، استفاده شد؛

(۴) مشارکت سازمانی: متغیر مشارکت سازمانی به کمک پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون و همکاران<sup>۵</sup> (نسخه ۲۰۰۶)، اندازه‌گیری شد. ضریب پایایی این پرسشنامه در پژوهش مقدم و همکاران (۱۳۹۰)، به روش آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۶۴ تعیین شده است؛

(۵) بیگانگی از کار: این متغیر با استفاده از مقیاس هفت‌گویه‌ای طراحی شده توسط موتاز<sup>۶</sup> (۱۹۸۱) به نقل از (Tummers & Den Dulk, 2013)، اندازه‌گیری شد. تامر و دن دالک (۲۰۱۳)، ضریب آلفای کرونباخ این ابزار را ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند؛

(۶) وجدان کاری: ابزار سنجش این متغیر پرسشنامه‌ای شامل ۱۶ سؤال از پرسشنامه پنج‌عاملی شخصیت کاستا و مک کرا<sup>۷</sup> (۱۹۹۲) است. ۸ سؤال از این پرسشنامه مربوط به زیرمقیاس قابلیت اتکا است و ۸ سؤال دیگر، زیرمقیاس موفقیت‌مداری را می‌سنجد. علی‌رضایی و همکاران (۱۳۹۲)، آلفای کرونباخ ۰/۷ را برای این پرسشنامه گزارش کرده‌اند. در تمامی پرسشنامه‌های یادشده از طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت استفاده شده است. برای سنجش روایی، این ابزار در اختیار شش نفر از صاحب‌نظران حوزه مدیریت و سازمان قرار گرفت و بعد از اعمال اصلاحات موردنظر، پرسشنامه نهایی تنظیم شد.

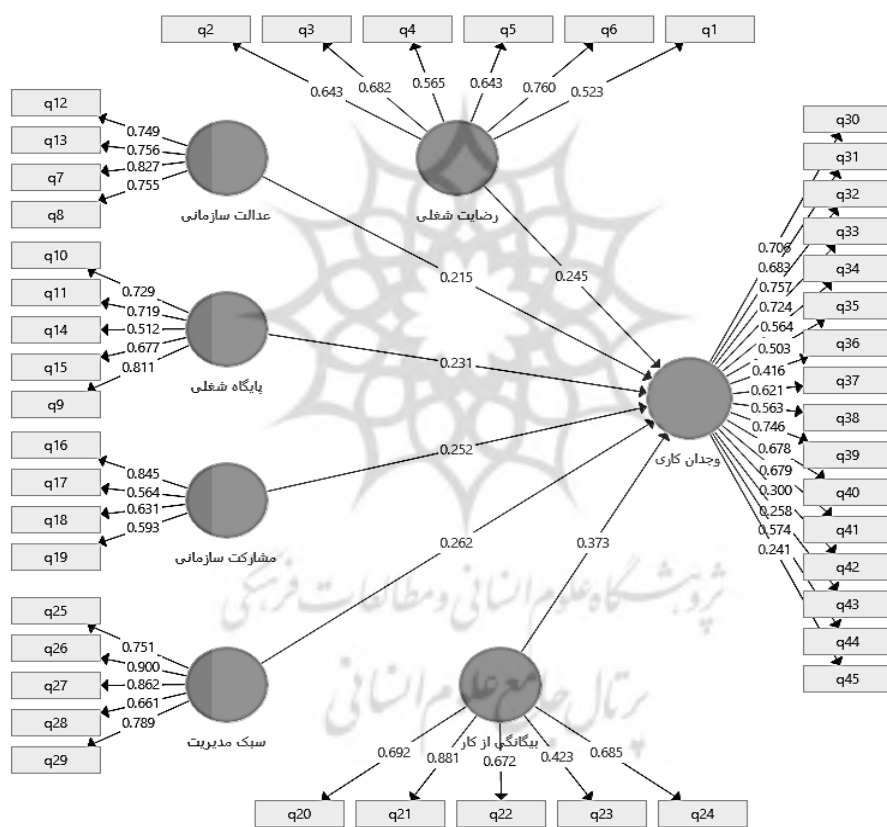
در تحلیل داده‌های این پژوهش در بخش عوامل فردی از آزمون تی مستقل، آزمون تی تک‌نمونه‌ای و آزمون آنوا و در بخش عوامل سازمانی از تکنیک حداقل مربعات جزئی (PLS)<sup>۸</sup> مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM)<sup>۹</sup> استفاده شده است. روش حداقل مربعات جزئی در

1. Agho, Price & Mueller
2. Fields
3. Ng et al.
4. Niehoff & Moorman
5. Denison et al.
6. Tomaz
7. Costa & McCrae
8. Partial Least Squares
9. Structural Equation Model

معادلات ساختاری، ضرایب مدل را به گونه‌ای تعیین می‌کند که مدل حاصل بیشترین قدرت تفسیر و توضیح را دارا باشد؛ بدین معنا که مدل بتواند با بالاترین دقت و صحت، متغیر وابسته نهایی را پیش‌بینی کند. روش PLS، تمامی روابط موجود در مدل، یعنی تأثیر متقابل بین هر یک از متغیرهای پنهان و همچنین وزن تمامی شاخص‌های قابل اندازه‌گیری مربوط به هر یک از متغیرهای پنهان (ضرایب بیرون از مدل اندازه‌گیری) را تخمین می‌زند.

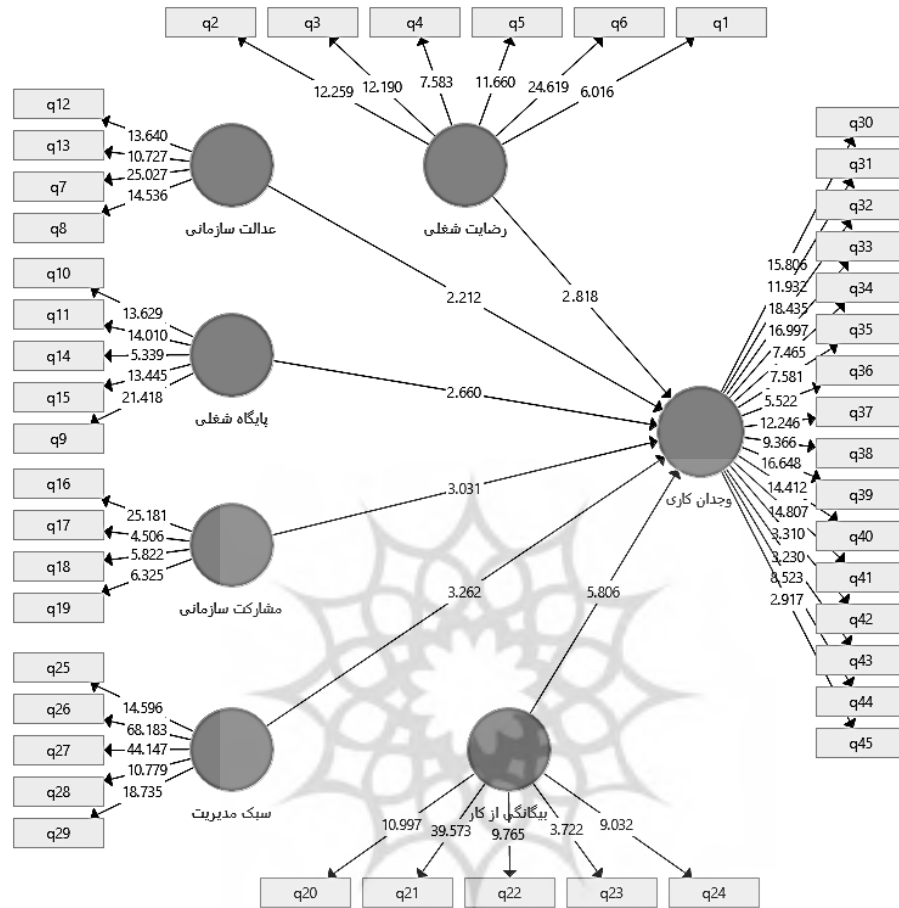
#### ۴. تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

اکنون با توجه به مدل پیشنهادی ارائه‌شده در بخش قبل، ارتباط بین متغیرهای مدل و آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش PLS بررسی می‌شود. بر اساس روش حداقل مربعات جزئی، مدل نظری پژوهش توسط نرم‌افزار SmartPLS برازش شد که نتایج آن در شکل‌های ۲ و ۳، ارائه شده است.



شکل ۲. مدل با ضرایب مسیر (مدل اولیه پژوهش در حالت تخمین استاندارد)

شکل ۲، مدل پژوهش را در حالت تخمین استاندارد نشان می‌دهد که با توجه به آن می‌توان بارهای عاملی و ضرایب مسیر را برآورد کرد و شکل ۳، مدل پژوهش را در حالت معناداری نشان می‌دهد.



شکل ۳. مدل با ضرایب تی‌استیوونت - حاصل از بوت استراب (مدل در حالت معناداری)

شکل ۲، شامل بارهای عاملی کلیه شاخص‌های اندازه‌گیری (زیرمعیارها/ سؤال‌های پرسشنامه) در هر عامل یا متغیر پنهان (معیار) و ضریب مسیر متغیرهای پنهان پژوهش است. مطابق داده‌های شکل ۳، تمامی بارهای عاملی و ضرایب مسیر مربوط به سازه‌های پژوهش در سطح پنج درصد معنادار هستند و توانسته‌اند سهم معناداری در اندازه‌گیری سازه مربوطه داشته باشند. این امر مؤید روایی پرسشنامه است. شاخصی که بیشترین بار عاملی و یا ضریب مسیر را

داشته باشد، در اندازه‌گیری سازه مربوطه خود سهم بیشتری دارد. یکی از شاخص‌های سنجش صحت مدل اندازه‌گیری، بررسی پایایی سازه مدل است. ضریب آلفای کرونباخ اعتبار بیرونی ابزار اندازه‌گیری را می‌سنجد. مطابق با جدول ۱، ضریب برای همه متغیرهای پنهان بزرگ‌تر از ۰/۷ است و نشان از پایایی و اعتبار ابزار اندازه‌گیری دارد. ضریب پایایی مرکب، اعتبار بیرونی ابزار اندازه‌گیری را می‌سنجد. این معیار برای اندازه‌گیری پایایی به کار می‌رود و از معیار آلفای کرونباخ ارجح‌تر است. مطابق با جدول ۱، تمامی ضرایب پایایی از ۰/۷ بزرگ‌تر هستند؛ بنابراین متغیرهای پنهان به‌خوبی توسط شاخص‌ها توضیح داده شده‌اند. ضریب تعیین که یکی از شاخص‌های مهم برای ارزیابی کیفیت مدل ساختاری است، بررسی می‌کند که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شوند. در مدل این پژوهش، ضریب تعیین نشان‌دهنده توانایی متوسط پیش‌بینی متغیر وابسته (وجدان کاری) توسط متغیرهای مستقل آن‌ها است.

جدول ۱. شاخص‌هایی برای تعیین صحت مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری مدل اصلاح‌شده

متغیرهای پژوهش	افزونگی <sup>۷</sup>	اشتراک <sup>۶</sup>	آلفای کرونباخ <sup>۵</sup>	ضریب تعیین (R <sup>۲</sup> ) <sup>۴</sup>	پایایی مرکب <sup>۳</sup>	میانگین واریانس استخراج‌شده <sup>۲</sup>
بیگانگی از کار	-	۰/۴۴۶	۰/۷۱۱	-	۰/۸۱۰	۰/۴۷۱
رضایت شغلی	-	۰/۳۹۵	۰/۷۱۶	-	۰/۸۰۴	۰/۴۱۰
سبک مدیریت	-	۰/۶۴۳	۰/۸۵۳	-	۰/۸۹۶	۰/۶۳۵
عدالت سازمانی	-	۰/۵۳۰	۰/۷۸۰	-	۰/۸۵۵	۰/۵۹۵
مشارکت سازمانی	-	۰/۳۲۳	۰/۷۰۱	-	۰/۷۵۷	۰/۴۴۵
وجدان کاری	۰/۱۳۰	۰/۴۵۶	۰/۸۶۳	۰/۴۴۹	۰/۸۸۶	۰/۳۴۶
پایگاه شغلی	-	۰/۴۴۹	۰/۷۳۲	-	۰/۸۲۲	۰/۴۸۵

## ۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

میزان وجدان کاری نیروی انسانی موجود در واحدهای «حوزه ستادی وزارت نیرو» در چه سطحی است؟ برای پاسخ به این سؤال از آزمون تی تک‌نمونه‌ای استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۲، نشان می‌دهد که میانگین وجدان کاری کل کارکنان با ۹۵ درصد اطمینان، به‌طور معناداری از حد متوسط نمرات بیشتر است.

1. Construct Reliability
2. Average Variance Extracted
3. Composite Reliability
4. R Square
5. Cronbach A Apha
6. Communality
7. Redundancy

جدول ۲. آزمون t تک‌نمونه‌ای وجدان کاری

مقدار تست: ۳			
T	درجه آزادی	معناداری (دو سویه)	تفاضل میانگین
۹/۹۰۵	۲۳۳	۰/۰۰۰	۰/۳۷۸۲

برای آزمون فرضیه اول پژوهش مبنی بر تأثیر عوامل فردی در «حوزه ستادی وزات نیرو» بر سطح وجدان کاری از آزمون‌های آماری تی مستقل و تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد. نتایج آزمون تی مستقل در جدول‌های ۳ و ۴ نشان می‌دهد، با توجه به معنادار نشدن فاصله میانگین نمرات وجدان کاری زنان و مردان، عامل جنسیت تأثیری در میزان وجدان کاری کارکنان ندارد.

جدول ۳. آمار توصیفی گروه‌های زن و مرد

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین خطای استاندارد
زن	۸۷	۳/۳۳	۰/۵۷۵	۰/۰۶۱
مرد	۱۴۷	۳/۴۰	۰/۵۸۹	۰/۰۴۸

جدول ۴. آزمون t برای نمونه‌های مستقل زن و مرد

تست t برای برابری میانگین	تست لوین برای برابری واریانس		درجه آزادی	T	معناداری	نسبت F	نتیجه
	تفاضل خطای استاندارد	تفاضل میانگین					
برابری واریانس	۰/۰۷۹۰۶	-۰/۰۶۶۸۵	۲۳۲	۰/۸۴۶	۰/۷۰۱	۰/۱۴۷	برابری واریانس
نابرابری واریانس	۰/۰۷۸۵۶	-۰/۰۶۶۸۵	۱۸۴/۲۴۳	۰/۸۵۱			نابرابری واریانس

نتایج آزمون آنوا برای مشخص شدن تأثیر عوامل میزان سابقه، سمت و سطح تحصیلات در وجدان کاری کارکنان نشان داد که تنها عامل تحصیلات در میزان وجدان کاری کارکنان تأثیرگذار است و میزان سابقه و سمت با ۹۵ درصد اطمینان، تأثیری بر میزان وجدان کاری کارکنان ندارند. نتایج آزمون‌های پیش‌گفته به تفصیل در جدول‌های ۵ و ۶ آمده است.



جدول ۵. آمار توصیفی بر حسب عوامل کیفی تحلیل واریانس

تحصیلات	تعداد	میانگین	سابقه (سال)	تعداد	میانگین	سمت	تعداد	میانگین
زیر دیپلم	۶	۴/۰۴	۱ تا ۶	۲۵	۳/۱۶	خدمات	۱۸	۳/۶۵
دیپلم	۲۱	۳/۵۹	۷ تا ۱۲	۴۳	۳/۳۴	کارشناس	۱۴۰	۳/۳۳
فوق دیپلم	۱۹	۳/۶۴	۱۳ تا ۱۸	۶۸	۳/۴۳	کارشناس مسئول	۲۹	۳/۲۷
کارشناسی	۷۵	۳/۳۲	۱۹ تا ۲۴	۵۰	۳/۳۹	رئیس اداره	۳۳	۳/۵۰
کارشناسی ارشد	۹۷	۳/۲۸	بیش از ۲۴	۴۸	۳/۴۲	معاون مدیرکل	۹	۳/۳۳
دکتری	۱۶	۳/۳۶				مدیر کل	۵	۳/۵۳

جدول ۶. تحلیل واریانس یک طرفه (آنوا) عوامل فردی

مجموعه مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	نسبت F	معناداری
میان گروهی	۵	۱/۲۳۸	۳/۸۵۲	۰/۰۰۲
درون گروهی	۲۲۸	۰/۳۲۲		
کل	۲۳۳			
میان گروهی	۴	۰/۳۷۰	۱/۰۸۷	۰/۳۶۴
درون گروهی	۲۲۹	۰/۳۴۱		
کل	۲۳۳			
میان گروهی	۵	۰/۵۳۲	۵۷۷۱	۰/۱۶۷
درون گروهی	۲۲۸	۰/۳۳۷		
کل	۲۳۳			

داده‌های جدول ۶ نشان می‌دهد که با افزایش سطح تحصیلات به طور معناداری وجدان کاری کمتر می‌شود. این نکته در پژوهش معیدفر (۱۳۸۵) نیز تأیید شده است. مطابق این داده‌ها وجدان کاری کارکنان با مدرک کارشناسی ارشد به طور معنادار از کارکنان با مدارک زیر دیپلم، دیپلم و فوق دیپلم کمتر بوده و وجدان کاری کارکنان با مدرک زیر دیپلم به طور معناداری از کارکنان با مدارک کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری بیشتر است. علت این امر می‌تواند افزایش میزان توقعات و انتظارات در نیروی انسانی تحصیل کرده از سازمان باشد.

شکل ۳، مدل پژوهش را در حالت اعداد معناداری نشان می‌دهد. در این مدل با استفاده از روش خودراه‌انداز آماره آزمون t (تی - استیودنت) مربوط به تمامی معادلات اندازه‌گیری (بارهای عاملی) و نیز معادلات ساختاری (ضرایب مسیر) محاسبه شده است. ناحیه‌ی بحرانی توزیع تی -

استیودنت ضریب مسیر و بار عاملی زمانی در سطح  $0/05$  معنادار است که مقدار آماره‌ی  $t$  خارج از بازه  $+1/96$  تا  $-1/96$  قرار گیرد؛ به‌طور مشابه برای معناداری در سطح  $0/01$ ، باید این مقدار خارج از بازه  $+2/58$  تا  $-2/58$  باشد و اگر مقدار آماره‌ی  $t$  درون این بازه قرار گیرد، بارعاملی یا ضریب مسیر، معنادار نیست. آزمون فرضیه‌های بعدی پژوهش در تحلیل نتایج مدل بالا نهفته است:

**فرضیه دوم:** رضایت شغلی در «حوزه ستادی وزارت نیرو» بر سطح وجدان کاری کارکنان آن تأثیر دارد.

با توجه به شکل ۳، چون مقدار آماره‌های تی - استیودنت از  $1/96$  بزرگ‌تر است، آزمون فرض در سطح ۵ درصد معنادار است؛ یعنی رابطه «وجدان کاری» با رضایت شغلی معنادار و مثبت است. افزایش رضایت شغلی کارکنان، افزایش میزان وجدان کاری آن‌ها را به دنبال دارد. تبریزی و همکاران (۱۳۸۷)، کلانتری و خلیل نتاج (۱۳۸۶)، اسدی و همکاران (۱۳۸۸)، امینیان و اسکندری (۱۳۹۲)، ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱)، ساکز و همکاران (۱۹۹۶) به نقل از اسدی و همکاران، (۱۳۸۸) و اکپار و وین (۲۰۰۸) در پژوهش‌های خود به نتیجه بالا درست یافتند و رضایت شغلی کارکنان را از مهم‌ترین عوامل در تضعیف یا تقویت روحیه وجدان کاری می‌دانند.

**فرضیه سوم:** عدالت سازمانی در «حوزه ستادی وزارت نیرو» بر سطح وجدان کاری کارکنان آن تأثیر دارد.

بر اساس مدل ساختاری ارائه‌شده، مقادیر مربوط به ضرایب مسیر روی مسیرهای ارتباطی بین دو متغیر  $0/215$  بوده و همچنین ضرایب تی - استیودنت روی مسیرهای ارتباطی بین دو متغیر  $2/212$  است، بنابراین این ارتباط در سطح  $0/95$  مثبت و معنادار است. پس می‌توان ادعا کرد که با افزایش عدالت سازمانی، وجدان کاری افزایش می‌یابد. گشتاسب و همکاران (۱۳۸۹)، امینیان و اسکندری (۱۳۹۲)، اسدی و همکاران (۱۳۸۸)، علیزاده اقدم (۱۳۸۴)، تبریزی و همکاران (۱۳۸۷)، ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱)، نیز در پژوهش‌های خود به نتیجه فوق رسیدند و درک عدالت سازمانی کارکنان در محیط کار را در تضعیف یا تقویت روحیه وجدان کاری حائز اهمیت می‌دانند.

**فرضیه چهارم:** ارتقای (پایگاه) شغلی در «حوزه ستادی وزارت نیرو» بر سطح وجدان کاری کارکنان آن تأثیر دارد.

طبق نتایج چون مقدار آماره‌های تی - استیودنت از  $1/96$  بزرگ‌تر است ( $2/660$ )، آزمون فرض در سطح ۵ درصد معنادار است؛ پس می‌توان گفت: «ارتقای شغلی و اینکه فرد تا چه

میزان امکان پیشرفت و نشان دادن توانایی‌های فردی و جمعی را در سازمان برای خود متصور می‌داند نیز بر افزایش یا کاهش میزان وجدان کاری مؤثر است». معیدفر (۱۳۸۵)، گشتاسب و همکاران (۱۳۸۹)، ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱)، توتار و همکاران (۲۰۱۱) و سندوگدو و همکاران (۲۰۱۳) نیز در پژوهش‌های خود این رابطه را تأیید کرده‌اند.

**فرضیه پنجم:** مشارکت سازمانی در «حوزه ستادی وزارت نیرو» بر سطح وجدان کاری کارکنان آن تأثیر دارد.

بر اساس مدل ساختاری ارائه‌شده، مقادیر مربوط به ضرایب مسیر روی مسیرهای ارتباطی بین دو متغیر ۰/۲۵۲ بوده که معنادار است؛ همچنین ضرایب تی - استیودنت روی مسیرهای ارتباطی بین دو متغیر ۳/۰۳۱ است؛ بنابراین این ارتباط در سطح ۰/۹۵ مثبت و معنادار است. پس می‌توان گفت: «با اعمال شیوه‌های مشارکتی، وجدان کاری افزایش می‌یابد». امینیان و اسکندری (۱۳۹۲)، تبریزی و همکاران (۱۳۸۷)، ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱)، معیدفر (۱۳۸۵)، گشتاسب و همکاران (۱۳۸۹) و سندوگدو و همکاران (۲۰۱۳) به نتیجه بالا دست یافتند و مشارکت سازمانی کارکنان در محیط کار را از مهم‌ترین عوامل در تضعیف یا تقویت روحیه وجدان کاری می‌دانند.

**فرضیه ششم:** بیگانگی از کار در «حوزه ستادی وزارت نیرو» بر سطح وجدان کاری کارکنان آن تأثیر دارد.

با توجه به مثبت بودن گویه‌های مربوط به سنجش بیگانگی از کار و نتایج مندرج در شکل ۲، رابطه بیگانگی از کار با وجدان کاری معکوس است؛ یعنی هر چه بیگانگی از کار بیشتر شود از وجدان کاری کاسته خواهد شد. مطابق داده‌های مدل ارائه‌شده، عامل بیگانگی از کار در قیاس با سایر عوامل، قوی‌ترین رابطه را با وجدان کاری دارد. معیدفر (۱۳۸۵)، تبریزی و همکاران (۱۳۸۷)، اسدی و همکاران (۱۳۸۸)، امینیان و اسکندری (۱۳۹۲)، ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱) و تامرز و دن دالک (۲۰۱۳) نیز در پژوهش‌های خود به این نتیجه دست یافتند و احساس بیگانگی از کار در کارکنان را از مهم‌ترین عوامل در تضعیف یا تقویت روحیه وجدان کاری می‌دانند.

**فرضیه هفتم:** سبک مدیریت در «حوزه ستادی وزارت نیرو» بر سطح وجدان کاری کارکنان آن تأثیر دارد.

بر اساس مدل ساختاری ارائه‌شده، ضریب تی - استیودنت روی مسیرهای ارتباطی بین دو متغیر ۳/۲۶۲ است؛ بنابراین این ارتباط در سطح ۰/۹۵ مثبت و معنادار است. پس می‌توان گفت:

«با اعمال شیوه‌های مشارکتی، وجدان کاری افزایش می‌یابد و با بهبود سبک مدیریت، وجدان کاری افزایش پیدا می‌کند». علیزاده اقدم (۱۳۸۴)، تبریزی و همکاران (۱۳۸۷)، سعیدیان و مرادی (۱۳۸۸)، اسدی و همکاران (۱۳۸۸)، ساروخانی و طالبیان (۱۳۸۱)، معیدفر (۱۳۸۵)، زین‌العابدین و همکاران (۲۰۱۶)، رولند (۲۰۰۸) و سندوگدو و همکاران (۲۰۱۳) نیز در پژوهش‌های خود به این نتیجه دست یافتند و سبک مدیریتی مدیران سازمان، به‌خصوص سبک مدیریتی مشورتی و مشارکتی را از مهم‌ترین عوامل در تضعیف یا تقویت روحیه وجدان کاری می‌دانند.

**پیشنهاد‌های پژوهش.** با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر وجود رابطه مستقیم و معنادار میان عوامل سازمانی موردبررسی و سطح تحصیلات کارکنان با وجدان کاری آن‌ها، پیشنهاد‌های زیر به‌منظور ارتقای سطح منابع انسانی «وزارت نیرو» از طریق بهبود وجدان کاری کارکنان ارائه می‌شود:

۱. واحد منابع انسانی به مطابقت مدرک تحصیلی نیروهای انسانی و فعالیت محوله به آن‌ها توجه بیشتری داشته باشد؛ به‌گونه‌ای که از استفاده غیرضروری از نیروهای انسانی با مدارج بالاتر تحصیلی پرهیز کند؛
۲. حتی‌الامکان کنترل امور مربوط به واحدها به کارکنان سپرده شود و آن‌ها از فایده و نتیجه کار خود مطلع شوند؛
۳. نظام گردش کار مبتنی بر توانایی‌ها و علایق کارکنان شکل گیرد و از حضور مستمر کارکنان در یک سمت و دلزدگی اجتناب شود؛
۴. کارکنان از علت و نتیجه تصمیم‌های مدیریتی مطلع شوند و در امور مربوط به خودشان با آن‌ها مشورت شود؛
۵. اختیار کافی برای استفاده از روش‌های نوآورانه در انجام امور به کارکنان داده شود و از شکل‌گیری فضایی خشک و کسل‌کننده پرهیز شود؛
۶. سازوکاری برای حمایت از کارکنان فعال در کار گروهی شکل گیرد؛
۷. توجه بیشتری به تأمین امکانات و تسهیلات رفاهی مطلوب کارکنان، شاداب‌سازی محیط فیزیکی و برگزاری دوره‌های رفتار سازمانی و آموزش‌های فرهنگی اختصاص یابد؛
۸. امکان ادامه تحصیل برای مشاغلی که نیاز به دانش روز و مدارج بالاتر علمی دارند، فراهم شود؛
۹. نظام ارتقای کارکنان برحسب ضابطه‌های مبتنی بر توانایی کارکنان شکل گیرد.

## منابع

1. Abbasi Moghadam, M. A., Hosein Alizadeh, A. (2012) the Relationship between Organizational Participation and Organizational Adaptability among the Staffs of Imam Khomeini Hospital in Tehran, Iran. *Journal of payavard salamat*, 5(5), 27-35. (In Persian).
2. Abtahi, Hossein (1996). Human resource Management. Isfahan: Payame Noor University (In Persian).
3. Adams, J. S. (1963) Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
4. Afrasiab, H., Jamshidi Solokloo, B., Ghodrati, H. (2013). A Study of Job Satisfaction in Relation to job Participation and work Alienation among staff of Fars Regional Energy Company. *Journal of Applied Sociology*, 24(1), 177-190 (In Persian).
5. Alireza'i, Nafiseh, Massah, Hajar, Akrami, Nahid (2013). The Relation between Work Conscientiousness and Job Performance. *Ethics in science and Technology*, 8 (2), 76-86 (In Persian).
6. Alizadeh Aghdam, Mohammad Bagher (2005). Investigating the Effect of Administrative, Bureaucratic System and Individual Characteristics on Employees Work Ethics (Case Study: Tabriz University), *Journal of humanities and social science*, University of Tabriz. 18, 135-158. (In Persian).
7. Aminiyan, Sedigheh, Eskandari Chorati, Azar (2013). Investigating the Commitment of faculty members and its affecting Sociological Factors (Case Study: Islamic Azad University branches in East of Golestan Province). *Journal of Sociological Studies of Iran*, 3 (11), 55-66. (In Persian).
8. Archana, V. (2004). Occupational Stress and Social Support as Predictors of Organizational Commitment. *Psychological Studies*, 49 (2-3), 202-204.
9. Asadi, Hossein, Rad, Firouz, Alizadeh Aghdam, Mohammad Bagher (2009). Examining the work ethic with an emphasis on organizational factor. (Case Study of Public Universities of Tabriz). *The journal of Sociology studies*, 2 (5), 29-44. (In Persian).
10. Bagheri Majd, Rohallah; Mohajeran, Behnaz; Fallah Faramarzi, Mohsen (2015). An Appraisal of the Relationship between Social Capitals, Institutional Partnership, and Human Capital in Higher Education System. *Journal of Research in Human Resources Management*, 7(3), 207-226. (In Persian).
11. Barati, Hajar; Arizi, Hamid Reza; Nouri, Abolghasem (2010). Relationship between organizational climate and conscientiousness with job performance. *Applied Psychology*, 4 (1), 65-81. (In Persian).
12. Bennet, H. & Durkin, M. (2000). The Effects of Organizational Change on Employee Psychological Attachment as Exploratory Study. *Journal of Managerial Psychology*, 15(2), 120-146.
13. Birou, Alain (1987). *Social Science Dictionary* (translation by Baqer Saroukhani). Tehran, Kayhan publication. (In Persian).
14. 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), 137-152.

15. Chau-kiu Cheung , Ngan-pun Ngai (2010). Training to raise unemployed youth's work commitment in Tianjin. *Children and Youth Services Review*, 32(2), 298-305.
16. Costa P. T, & McCrae R.R. (1992). *The Revised NEO Personality Inventory (NEOPI-R)*. In G. J. Boyle, G. Matthews & D. H. Saklofske (Eds.). Handbook of personality theory and testing. London: Sage Publications.
17. Denison D, Janovics J, Young J & Cho HJ. (2006). Diagnosing organizational cultures: validating a model and method. Available at: <http://www.denisonconsulting.com/resources/ResourcesbyTopic/MethodologyResources.aspx>.
18. Dostar, M., Mostaghimi, M., Esmailzadeh, M. (2016). Ethical leadership and exploring the impacts of its dimensions on organizational commitment. *Management Studies in Development and Evolution*, 24(79), 27-45. (In Persian).
19. Ebrahimpour, Alireza, Panahi, Mohammadhossein (2008). Investigating work ethics and its affecting internal organizational factors (Case Study: Companies of Metal Industries group in department of Industries and Mines - Mostazafan Foundation), *journal of strategic management reaches*. 39, 101-133. (In Persian).
20. Elizur, D. & Kolowsky, M. (2001). Values and Organizational Commitment. *International Journal of Manpower*, 22(7), 593-599.
21. Farhangpour, Mehdi (2003). Investigating the relationship between the motivation of progress and work ethics among employees of Kerman Electricity Industry, human resource management. Master's Thesis. Islamic Azad University, Kerman branch. (In Persian).
22. Fields, D. L. (2002). *Taking the measure of work: A guide to validated scales for organizational research and diagnosis*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
23. Gashtasb Maryam, Mohseni Tabrizi Alireza, Karami Bakhtyar (2010). The sociological study of job conscience and organizational factors influencing on them (A comparative study of government staff in Tehran and Yasooj). *JOURNAL OF SOCIOLOGY STUDIES*, 3(7), 127-142. (In Persian).
24. Ghaemi, Syed Mohammad (2015). Investigating the relationship between empowerment and conscientiousness of the staff of e of Islamic Advertising Department in Kohgiluyeh and Boyer Ahmad province. Master's Thesis. Islamic Azad University. (In Persian).
25. Gray, Mel (2010). Moral Sources and Emergent Ethical Theories in Social Work. *British Journal of Social Work*, 40(6), 1749-1811.
26. Hausknecht, J. P., Hiller, N. J., & Vance, R. J. (2008). Work-unit absenteeism: Effects of satisfaction, commitment, labor market conditions, and time [Electronic version]. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1223-1245.
27. Herzberg, Frederick (1968). "One More Time: How Do You Motivate Employees?". *Harvard Business Review*. 46 (1): 53° 62.
28. Kalantari, Samad, Khalil nattaj, Khadijeh (2007). Sociological study of factors affecting conscientiousness among employees of Bbbo s county banks. *Journal of Social Development* 2(1), 131-157. (In Persian).
29. 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.

30. Liaghatdar, M., Bakhtiar Nasrabadi, H., Samiee, F., Hashemi, B. (2011). The Study of Effective Factors on Work Commitment Based on Students, Perceptions in Isfahan Universities. *Journal of Applied Sociology*, 22(1), 27-40. (In Persian).
31. Mahdavinia. Mohammad (2002). *Marketing Management (Analysis, planning, implementation and control)*. Tehran. Gerayesh. (In Persian).
32. Mc Kenna, S. (2005). Organizational Commitment in the Small Entrepreneurial Business in Singapore. *Cross Cultural Management*. 12(2), 16-20.
33. Moeidfar S. (2001). Investigating the work ethics and the individual and social factors affecting it. Labor and Social Security Institute. (In Persian).
34. Moeidfar S. (2007) Work Ethics among State Office Employees of the Tehran Provincial Administration. *Social Welfare quarterly*; 6 (23):321-344. (In Persian).
35. Mohammadian Nezhad, Hassan (1998). Master's Thesis. Investigating the Factors Affecting the Governance of work ethics from the viewpoint of the employees in governmental organizations, Kerman. Islamic Azad University. Kerman branch. (In Persian).
36. Mohseni Tabrizi, A., Abbasi Ghadi, M., Abbas Kamari, A. (2009). On the Inter Organizational Factors Influencing Organizational Job Moral Sense Among Bonyad Shahid Department Employees. *Journal of Iranian Social Development Studies*, 1(1), 67-91. (In Persian).
37. Nair, P. K., (2007). A Path Analysis Of Relationships Among Job Stress, Job Satisfaction, Motivation To Transfer, And Transfer Of Learning: Perceptions Of Occupational Safety And Health Administration Outreach Trainers. (Doctoral dissertation, A&M University, Texas, usa). Retrieved from <http://oaktrust.library.tamu.edu/bitstream/handle/1969.1/ETD-TAMU-1670/NAIR-DISSERTATION.pdf?sequence=1>
38. Ng, S. T., Skitmore, M. & Leung, T. K. C. (2005). Manageability of stress among construction project participants. *Engineering Construction and Architectural Management*, 12(3), 264-282.
39. Niehoff, B. P & Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *The Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
40. Nussbaum, M. (2006). *Frontiers of justice*. Cambridge, MA: Harvard University pres.
41. Okpara, J. O. Wynn. P. (2008). The impact of ethical climate on Job Satisfaction, and commitment in Nigeria. Implication for management development. *Journal of Management Development*, 9(27), 935- 950.
42. Peng, K. Z. Ngo, H. Shi, J. & Wong, C. (2009) Gender differences in the work commitment of Chinese workers: An investigation of two alternative explanations. *Journal of World Business*. 44(3), 323° 335.
43. Rowland. Keith A. (2008). *The Relationship of Principal Leadership and Teacher Morale (Doctoral dissertation, Liberty University, Virginia, United States)*.
44. Sa'idian, Narges; Moradi, Mosayeb (2009). Relationship between Bass Leadership Styles, Conscientiousness and Work Commitment among Boys' oooondrry cchooss aa nggrs nnIsfhhan. Knowddde nnd Rrrrrr rr in Eduaaoooll Sciences, 23 (22), 119-140. (In Persian).
45. Sapada, A.F.A., Modding, H. B., Gani, A., & Nujum, S. (2018). The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees

- performance. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, 6(12), 28-36
46. Sarokhani, Baqir; Talebian, Seyyed Amir (2002). Conscientiousness and its affecting Social Factors (Research in the National Petrochemical Company of Iran). *Journal of Sociology of Iran*, 4 (4), 162-188. (In Persian).
47. Sendogdu, A., & Kocabacak, A., Guven, S. (2013) The Relationship between Human Resource Management Practices and Organizational Commitment: A Field Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99(6), 818-827. The Proceedings of 9th International Strategic Management Conference
48. Singh, B., Gupta, P.K. & Venugopal, S. (2008). Organizational Commitment: Revisited. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(1), 57-68.
49. Tavassoli, Gholam Abbas (2006) *Sociology of Work and Occupation*, Tehran: SAMT. (In Persian).
50. Tummers, L.G. & Den Dulk, L. (2013). The effects of work alienation on organizational commitment, work effort and work-to-family enrichment. *Journal of Nursing Management*, 21(6), 850-859.
51. Turr, .. , Annng, .. , & ۲ kkrro uu .. (2011). Is hhlhlll ll ll rrshpp nnd strategic leadership a dilemma? A descriptive survey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 1378-1388.
52. Ul-Aabdeen, Z. Nazar Khan, M., Mehmood Khan, H.G., Farooq, H. Q., Salman, M., Rizwan, M. (2016). The Impact of Ethical Leadership, Leadership Effectiveness, Work Related Stress and Turnover Intention on the Organizational Commitment. *International Journal of Economics and Business Administration*, 2(2), 7-14.
53. Wolf, J.B. & Betz, N.F. (2004). The Relationship of Attachment Variables to Career Decision-Making Self Efficacy and Fear of Commitment. *Career Development Quarterly*, 52, 363-369.
54. Woods, Stephen & Poole, Rebecca & Zibarras, Lara. (2012). Employee Absence and Organizational Commitment Moderation Effects of Age. *Journal of Personnel Psychology*, 11(4), 199.
55. Yassini, Ali; Rezaei-e Khah; Hedayat; Taban; Mohammad; Zain Abadi; Hasan Reza (2016). Identify Mental Models of Employees Regarding Job Promotion at the University of Ilam Using Q Methodology. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 5(1), 107-120. (In Persian).



## Studying the Level of Conscience at Work and Assessing the Effective Organizational and Individual Factors on It

Maryam Armat<sup>1</sup>, Talieh Khademian<sup>2</sup>, Amirhossein Mokhtari<sup>3</sup>, Fatemeh Gharehbaghi<sup>4</sup>

1. MS., Islamic Azad University of Tehran, North Branch, Iran, Tehran.

2. Department of social science, Faculty of Human science, Islamic Azad University of Tehran, North Branch, Iran, Tehran.

3. Ph.D. student of Economics of Higher Education. University of Tehran, Iran, Tehran.

4. Graduated in Educational Administration, University of Tehran, Iran, Tehran.

### Abstract

**Purpose:** The purpose of this study is to assess the level of conscience at work and organizational and individual factors affecting on it among the staff of Ministry of Energy.

**Design/Methodology/Approach:** To examine the hypotheses, 234 samples have been taken using random sampling method. The data collection tool in this study was a questionnaire. In order to investigate and analyze the data in the organizational factors section, Variance-Based Structural Equation Modeling was used and in the individual factors section, one-sample and independent-sample t-test, and one way ANOVA test were used.

**Research Findings:** The results showed that there is a significant positive relationship between conscience at work and job satisfaction, management style, job position, organizational justice and organizational participation. The relationship between conscience at work and work alienation is inversely significant. work alienation has the strongest correlation.

**Limitations & Consequences:** The cross-sectional nature of the data reduces the confidence in the results. Future research should examine the differences in different groups and levels over time, and multilevel analysis should be used to better estimate the conscience at work, the influential factors on it.

**Practical Consequences:** Representing solutions for improving the conscience at work.

**Innovation or Value of the Article:** the contribution of this research is identifying the relationship between individual factors, job satisfaction, management style, job position, organizational justice, organizational participation and work alienation and conscience at work.

**Keywords:** conscience at work, Job Satisfaction, Management Style, Job position, Organizational Justice, Organizational participation, Work Alienation, Least Square Structural model.

**Paper Type:** Research paper

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۲/۳۰، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۹/۱۸

Received: Jun 20, 2018, Accepted: Dec 09, 2018.

\* Corresponding author.

E-mail addresses: m\_armat\_1357@yahoo.com; t\_khademian@iau-tnb.ir; Amirh.mokhtari@ut.ac.ir; gharehbaghi.f@yahoo.com