

بررسی رابطه اخلاق کار و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران

محمد رضا ربیعی مندجین^۱

سعید صیاد شیرکش^۲

چکیده

پژوهش حاضر باهدف شناسایی رابطه اخلاق کار و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی خدمات بهداشتی درمانی تهران انجام شده است. روش پژوهش از نوع کاربردی و از نوع تحقیقات توصیفی پیمایشی محسوب می شود. جامعه آماری شامل کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران که تعداد آنها بالای ۲۰۰۰ نفر هستند، و حجم نمونه طبق فرمول کوکران تعداد ۴۲۶ نفر انتخاب شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است که روایی آن توسط خبرگان و پایایی آن از طریق روش آلفای کرونباخ تایید شده است. از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای سنجش نرمال یا غیرنرمال بودن داده های تحقیق استفاده شده و همچنین از آزمون پیرسون در راستای تایید یا عدم تایید فرضیات تحقیق استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می دهد که دقت، میل و رغبت کار، وظیفه شناسی، آزادی عمل، ابتکار، احساس مسئولیت، صادقانه کار کردن، اعتقاد به کار، انگیزه، چابکی در کار، احساس کارآمد بودن و همچنین کار را با جدیت انجام دادن و مراعات دیگران، تابع جمع بودن و روحیه کارجمعی از بعد اخلاق کار می تواند با اتخاذ هرگونه تصمیم به موقع در کار، جلوگیری از اعتراضات، کمک به تازه کارها، تحمل کار سنگین، سروقت حاضر شدن در محیط کار، شرکت در جلسات، نگهداری پاکیزه محل کار و نهایتاً با پیشرفتهای سازمانی ارتباط دارد. یافته ها حاکی از این است که بین اخلاق کار و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان دانشگاه رابطه وجود دارد و در دانشگاه تاثیر به سزایی دارند.

واژگان کلیدی

اخلاق کار، رفتار شهروندی سازمانی.

۱. استادیار و عضو هیأت علمی دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.
Email: m.rabiee2012@yahoo.com

۲. استادیار و عضو هیئت علمی دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.
Email: saeed.sayad@gmail.com

پذیرش نهایی: ۱۳۹۷/۱/۱۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۱/۱۵

طرح مسأله

در عصر حاضر که مدیران با تنوع ارزشی و فرهنگی در محیط کار مواجه هستند، مدیریت اخلاق از جایگاه و اهمیت والایی برخوردار است. بحث اخلاق، در حقیقت عمده ترین چالش مدیریت است. در بررسی تجزیه و تحلیل سازمان ها، دستیابی به درک مفاهیم اخلاق و ارزش های اخلاقی یکی از الزامات حیاتی است. نماد بیرونی سازمان ها را رفتارهای اخلاقی آن ها تشکیل می دهد که خود حاصل جمع ارزش های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان ها ظهور و بروز یافته است. رعایت اخلاق و حفظ ارزش های اخلاقی به صورت یکی از مهمترین پدیده هایی است که در بیشتر سازمان ها مورد توجه قرار می گیرد. اخلاق اگر چه مفهومی دیرپا دارد، ولی در حیطه سازمان دانشی نو است. از اواسط قرن بیستم به تدریج دانش اخلاق حرفه ای، اخلاق سازمانی و اخلاق کار در سازمان ها ریشه دواند و سازمان ها شروع به حرکتی سازمان یافته برای ترویج، توسعه و مدیریت اخلاق کردند (عنایتی و دیگران، ۱۳۹۲، ۵۵). اخلاق و اصول اخلاقی ۱ نمی توانند مجزا از هم باشند و عموماً به طور هم معنا بکار گرفته می شوند. صاحب نظران اخلاق کار را بیان گر حد یا قدر و منزلتی می دانند که هر فرد برای کار باور دارد. اخلاق کار قوی متضمن این باور است که سخت کار کردن رمز موفقیت و سعادت است. پژوهشگران دریافته اند که اخلاق کار قوی با بهره وری، ابتکار، نیاز به کسب موفقیت، رضایت شغلی، درآمد بیشتر و نگرش ها و باورهای محافظه کارانه بیشتری همراه است (فارنهام و کوریتساس، ۱۹۹۰، ۴۳). در سال های اخیر نگرانی گسترده ای از کاهش اخلاق کار ایجاد شده است. برای مثال براساس یک مطالعه مشاهده ای از رفتار کارکنان طی یک دوره دو ساله، کارکنان فقط ۵۱ درصد از روز کاری را به طور واقعی کار می کردند و بقیه ۴۹ درصد به فعالیت های غیرمولد مانند خوردن چای، گفتگوهای خصوصی با همکاران و دیر حاضر شدن بر سر کار و زود ترک کردن محل کار می گذشت (هیون، ۱۹۹۰، ۵۵).

برخی از کارشناسان بر این باورند که اخلاق کاری به وسیله برخی از مدیران سرکوب شده است، زیرا مدیریت به جای این که اخلاق کاری را تقویت نماید اغلب با اقدام هایی که انگیزه سخت کوشی را سرکوب می کند موجبات بی نتیجه ماندن فعالیت های افراد را پدید می آورد (گوردون، ۱۹۹۰، ۲۵). برای مثال با پرداخت دستمزد ساعتی انگیزه حاضر شدن در محل کار را در آنان ایجاد می کند، ولی ضرورتاً آنان را به طور کامل مولد بار نمی آورد. گذشته از آن واگذاری کارهای گنگ، تکراری و غیرچالشی نه تنها زمینه سخت کوشی کارکنان را فراهم نمی آورد، موجب می شود که آنان از زیر کار شانه خالی کنند. لذا تحقیق حاضر بر آن است تا به

بررسی رابطه اخلاق کار و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران پیردازد.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

اخلاق کار از دیدگاه افراد مختلف معانی متفاوتی دارد اما عموماً آن را شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام درست و ترک نادرست می‌دانند. امروزه رعایت اخلاق و حفظ ارزشهای اخلاقی به صورت یکی از مهمترین پدیده‌هایی درآمده است که در بیشتر سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد. اصول اخلاقی به صورت بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگ غیررسمی سازمان‌ها درآمده است.

مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های معنوی که درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه را در محل کارش معین می‌کند، اخلاق کاری نامیده می‌شود. ابعاد چهارگانه اخلاق کار توسط گریگوری، سی، پتی در سال ۱۹۹۰ ساخته شده است که با استفاده از مؤلفه‌های دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط انسانی سالم در کار و روح جمعی و مشارکت در کار مورد سنجش قرار می‌گیرد.

دلبستگی و علاقه به کار: منظور از دلبستگی و علاقه به کار، اندازه و حدی است که کارکنان در انجام کارها دقت به خرج می‌دهند، کارهای خود را با میل و رغبت انجام می‌دهند، کار خود را دوست دارند و در نهایت به کارش دلبستگی دارند.

پشتکار و جدیت در کار

منظور از پشتکار و جدیت در کار، اندازه و حدی است که کارکنان، کارهای خود را به موقع و سر وقت انجام می‌دهند، در انجام کارها آزادی عمل دارند و در کارها از خود سخت‌کوشی نشان دهند.

روابط انسانی سالم در کار

منظور از روابط انسانی سالم در کار، اندازه و حدی است که کارکنان مراعات دیگران را می‌کنند، با دیگران به صورت مؤدبانه برخورد می‌کنند و در نهایت رفتار متین و دوستانه با دیگران دارد.

روح جمعی و مشارکت در کار

منظور از روح جمعی و مشارکت در کار، اندازه و حدی است که کارکنان، در محیط کار روحیه جمعی دارند، در کارها با دیگران مشورت می‌کنند و در انجام کار نظرات سازنده دیگران را جویا می‌شوند.

مفهوم رفتار شهروندی سازمانی

اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی، اولین بار توسط «باتمان» و «ارگان» در اوایل ۱۹۸۰

میلادی ارائه شد. تحقیقات اولیه ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت بیشتر برای شناسایی مسئولیت‌ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند ولی اغلب نادیده گرفته می شدند. ارگان معتقد است که رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به وسیله سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما با این وجود باعث ارتقای اثر بخشی و کارایی عملکرد سازمان می شود (کوهن و کول، ۲۰۰۴، ۳۸۶).

باتمن و اورگان (۱۹۸۳) اصطلاح «رفتار شهروندی سازمانی» را در تحقیقات و مطالعات میدانی به کار برده و آن را در دو قالب مفهومی ذیل بیان نموده اند:

۱. کمک‌های مثبت هم‌چون؛ وقت‌شناسی و انجام دادن امور فراتر از آن‌چه که تحت عنوان وظایف رسمی سازمانی برای فرد مشخص شده است.

۲. رفتارهایی اجتناب از خسارت یا زیان رسانی به سازمان به همراه عدم ایجاد مزاحمت برای همکاران و سازمان که شامل؛ اجتناب از شکوه، شکایت و سرزنش دیگران بابت چیزهای کم‌اهمیت می باشد (مارکوزی و ژان، ۲۰۰۴، به نقل از سبحانی نژاد، ۱۳۸۹).

ارگان رفتار شهروندی سازمانی را نوعی رفتار فردی در سازمان تعریف می کند که اثربخشی سازمانی را ارتقاء می دهد. به زعم اورگان وجوه بنیادی مطرح در رفتار شهروندی سازمانی شامل زمینه‌های ذیل است:

۱. رفتاری فراتر از آنچه که سازمان به طور رسمی برای کارکنان تبیین نموده است.
۲. رفتاری که به صورت اختیاری و براساس اراده فردی می باشد.
۳. رفتاری که به طور مستقیم پاداشی به دنبال نداشته و یا قرار نیست از طریق ساختار رسمی سازمانی مورد قدردانی قرار گیرد.
۴. رفتاری که در موفقیت عملیات سازمان، ارزشمند و موثر است (کاسترو و همکاران، ۲۰۰۴).

ارگان پنج بعد رفتار شهروندی را این گونه بیان می‌دارد: (اپل‌بام و همکاران، ۲۰۰۴، ۱۹)

- نوع دوستی
- نزاکت
- جوانمردی
- اجابت کلی
- آداب اجتماعی

اولین بُعد رفتار شهروندی یعنی نوع دوستی به رفتارهای مفید و سودبخشی از قبیل ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره دارد که خواه به شکل مستقیم و یا غیرمستقیم

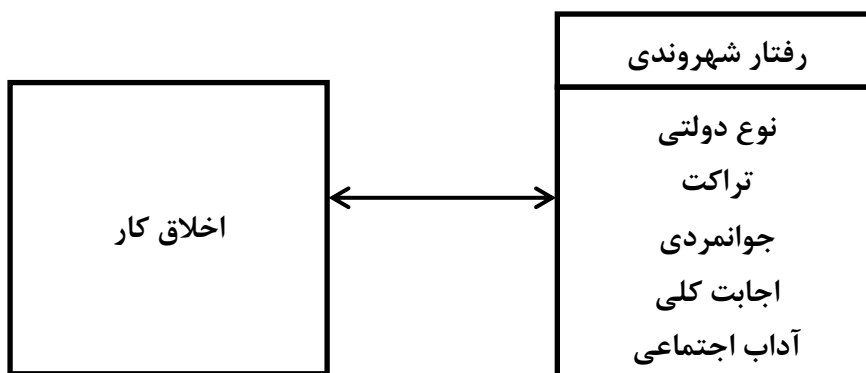
به کارکنانی که دارای مشکلات کاری هستند کمک می‌کند. البته برخی از صاحب نظران رفتار شهروندی مانند پودساکف، ابعاد نوع دوستی و وظیفه شناسی را در یک طبقه قرار می‌دهند و از آنها به عنوان «رفتارهای کمکی» نام می‌برند (ارگان، ۱۹۸۸، ۱۲).

بعد دوم رفتار شهروندی که نزاکت نام دارد، شامل رفتارهای مودبانه ای است که از ایجاد مشکل در محیط کار جلوگیری می‌کند (فرد تلاش می‌کند تا از ایجاد مشکل برای همکاران خود اجتناب نموده و پیش از بروز مشکل با آنان مشورت کند).

بعد سوم رفتار شهروندی که جوانمردی یا تحمل پذیری نام دارد، به شکیبایی در برابر موقعیت‌های مطلوب و مساعد، بدون اعتراض، ناراضایتی و گلایه‌مندی، اشاره می‌کند (ارگان، ۱۹۸۸، ۱۲).

اجابت کلی چهارمین بعد رفتار شهروندی است. واژه مذکور میل کارکنان به پذیرش و پیروی از قوانین، مقررات و رویه‌های سازمانی را توصیف می‌کند و نشان دهنده رفتارهایی می‌باشد که ضرورت و مطلوبیت آن‌ها شناسایی و در ساختار و مشارکت در مسایل سازمانی و غیره در نظر گرفته شود.

و آخرین بعد رفتار شهروندی سازمانی آداب اجتماعی است. این بعد بیان کننده رفتاری است که نشان دهنده، مشارکت مسئولانه فرد در فعالیت‌های سازمانی است (فرد خود را با رویدادهای سازمانی هماهنگ ساخته و یا کارهایی را انجام می‌دهد که در حیطه وظایف او نیستند اما وجهه سازمان را ارتقاء می‌دهند) با توجه به مطالب مطرح شده، مدل عمومی تحقیق به شرح زیر است: (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۹، ۲۸).



ارگان بعد از برشمردن این ابعاد، یادآوری می‌کند که هر پنج بعد رفتار شهروندی ممکن است هم زمان ظهور پیدا نکنند، مثلاً افرادی که ما فکر می‌کنیم دارای بعد وظیفه شناسی هستند ممکن است همیشه نوع دوست و فداکار نباشند و یا اینکه برخی از این ابعاد، مانند نوع دوستی و

وظیفه شناسی تاکتیکی برای تحت فشار قرار دادن مدیران سازمان باشد. یعنی کارکنان سعی میکنند تا با انجام این اعمال بر روند تصمیم‌گیری مدیران سازمان برای ارتقا و یا اعطای پاداش به آنها، تاثیر گذارند. در این حالت کارکنان سازمان از سرباز خوب بودن به «هنرپیشه خوب» برای سازمان تبدیل می‌شوند (کاسترو، آرماریو و رویز، ۲۰۰۴، ۳۰). در حقیقت، رفتار شهروندی با تاکید بر ویژگی‌هایی چون نزاکت، جوانمردی، نوع دوستی، وجدان کاری و آداب اجتماعی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده و ابزاری نوین و شایسته در دست مدیران برای هدایت افراد درون سازمان و تامین رضایت آنان است (ارگان، ۱۹۸۸).

وجود رفتار شهروندی سازمانی در سازمان، پیامدهایی به دنبال خواهد داشت که مهمترین آن‌ها افزایش بهره‌وری، کارایی و اثربخشی، ارتقاء روابط مثبت بین کارکنان، کارایی بیشتر در تخصیص منابع، کاهش هزینه‌های نگهداری، فراهم کردن انعطاف لازم برای ابداع و نوآوری، بهبود خدمت به مشتری و استفاده اثربخش از منابع کمیاب می‌باشد. از دیگر پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی می‌توان به بهبود و افزایش کمیت کار، رضایت شغلی، افزایش خودپنداره مثبت شخصی، بهبود توانایی سازمان برای جذب نیروی جدید با کیفیت بالا، ارتقاء روابط مثبت بین کارکنان، سهمین شدن کارکنان در مسئولیت‌های سنگین نظارتی و حفظ تعادل درونی سازمانی اشاره نمود (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۹، ۶۴).

پیشینه تحقیق

در این راستا با مرور نتایج تحقیقات گذشته نشان می‌دهیم که بین متغیر اخلاق کار و رفتار شهروندی سازمان کارکنان رابطه وجود دارد. همچنین نتایج این مطالعات نشان می‌دهد که بین ابعاد اخلاق کار و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد به طوری که با ارتقاء اخلاق کار در کارکنان، رفتار شهروندی سازمانی افزایش می‌یابد.

رودساز و بیشه (۱۳۹۳) به بررسی نقش معنویت اسلامی در بروز رفتار شهروندی سازمانی در سازمان ثبت احوال کشور پرداختند. جامعه آماری متشکل از ۱۶۶ نفر از مدیران و کارمندان به روش تصادفی - طبقه‌ای انتخاب شد. یافته‌های تحقیق بیانگر این است که میان معنویت اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

زارعی و بخشنده (۱۳۹۳) به شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های اخلاق کاری مؤثر بر توسعه تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه هوایی شهید ستاری پرداختند. جامعه مورد پژوهش کارکنان و اعضای هیأت علمی دانشگاه هوایی شهید ستاری هستند که در آن از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. براساس یافته‌های تحقیق، فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر تأثیر اخلاق کاری کارکنان بر تعهد سازمانی تأیید گردید. ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر با ۰/۷۷۵ است که بر وجود همبستگی قوی بین اخلاق کاری کارکنان و تعهد سازمانی

اشاره دارد.

عنایتی و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی رابطه اخلاق کار و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان حضرت فاطمه زهرا^(س) شهر ساری پرداختند. این تحقیق در بین نمونه ای ۱۴۸ نفری از جامعه ۲۵۰ نفری بیمارستان حضرت فاطمه زهرا^(س) شهر ساری در سال ۱۳۹۳ صورت پذیرفت. براساس یافته های حاصل از این پژوهش، تمام ابعاد اخلاق حرفه ای و دو بعد عاطفی و مستمر تعهد سازمانی در نمونه مورد بررسی به طور معنی دار ($P < 0/001$) در سطحی بالاتر از میانگین قرار داشتند. در بررسی رابطه بین دو متغیر اخلاق کار و تعهد سازمانی، تنها رابطه بین بعد مربوط به روابط سالم و انسانی اخلاق کار و بعد مستمر تعهد سازمانی معنی دار بود ($P=0/022$).

موغلی و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی تبیین مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ارزشهای شغلی (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان) پرداختند. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، با مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر تشکیل دادند. تعداد کارکنان ۸۲۸۲ نفر و روش نمونه گیری خوشه ای از نوع طبقه ای- تصادفی بود و تعداد نمونه، ۲۳۹ نفر برآورد شد. برای تأیید پایایی پرسشنامه ها از ضریب Cronbach's alpha (درصد ۷۶) و برای تعیین قابلیت اعتبار آن، از روش تحلیل عاملی استفاده شد. تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS و معادلات ساختاری عاملی Lisrel انجام شد.

بهراری فر و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تاثیر ارزش های اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی در بین کارکنان حوزه ستادی دانشگاه پیام نور استان تهران پرداختند. است. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان حوزه ستادی که تعداد آنها ۴۶۵ می باشد. حجم نمونه آماری تحقیق با استفاده از فرمول ۹۵ نفر بدست آمد. نتایج بدست آمده نشان داد که ارزش های اخلاقی سازمان به طور مثبتی بر عدالت رویه ای و عدالت توزیعی تاثیر دارد، عدالت رویه ای و عدالت توزیعی به طور مثبتی بر تعهد سازمانی فرد تاثیر دارد، تعهد سازمانی نیز به طور مثبتی بر رفتار اخلاقی تاثیر دارد و رفتار اخلاقی نیز به طور مثبتی بر بعد جوانمردی و بعد نوع دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تاثیر دارد.

طاهری دمنه و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه یزد پرداختند. جامعه تحقیق کلیه کارکنان دانشگاه یزد که تعداد آنها ۴۰۳ نفر می باشد و با استفاده از فرمول نمونه گیری تعداد نمونه برابر با ۱۰۲ نفر بدست آمد. نتایج این تحقیق نشان داد که بین اخلاقیات و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط و همبستگی وجود داشته و اخلاق فردی بالاتر منجر به درجات رفتار شهروندی بالاتر می شود.

سلیمانی (۱۳۹۰) به بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی مدیران با رفتار شهروند سازمانی معلمان و کارکنان در مدارس شهرستان گرمسار پرداختند. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان و کارکنان مدارس شهرستان گرمسار تشکیل داده اند. حجم نمونه مطابق با فرمول برآورد (کوکران) ۵۸۷ نفر برآورد گردید. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می دهد بین رفتار اخلاقی مدیران و رفتار شهروندی سازمانی معلمان و کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

پژوهش دیگری که اصل مقاله آن لاتین میباشد و توسط علی نصیرنوزی (۲۰۰۶) ترجمه شده و در مجله Journal of Business Research به چاپ رسیده و منبع آن Sciencedirect می باشد به بررسی ترویج رفتار اخلاقی و رفتارهای شهروندی سازمانی، تاثیر ارزشهای اخلاقی در سازمانهای کاری پرداخته است. نتایج شامل ارزشهای اخلاقی شرکت، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی می شود. از مدل رابطه ساختاری برای آزمون مدل استفاده شده است. نتایج نشان داد که داده ها به خوبی برازنده مدل اند.

Ghulam Murtaza و همکاران (۲۰۱۶) به بررسی "تاثیر اخلاق کار اسلامی در رفتار شهروندی سازمانی و دانش - به اشتراک گذاری رفتارها" پرداختند. در مجموع ۲۱۵ نفر از موسسات آموزشی بخش عمومی در این تحقیق شرکت کردند.

Jihad Mohammad و همکاران (۲۰۱۵) به بررسی "عوامل موثر بر رفتار شهروندی سازمانی در میان کارمندان بانک مالزی: نقش تعدیل اخلاق کار اسلامی" پرداختند. داده ها از ۱۹۲ کارمند در بانک های اسلامی مالزی جمع آوری شده است. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که عدالت توزیعی و عدالت رویه ای رفتار شهروندی سازمانی را پیش بینی میکنند. یافته ها همچنین نشان میدهد که اخلاق کار اسلامی در پیش بینی رفتار شهروندی سازمانی موثر می باشند.

Fatemeh Mohabati و همکاران (۲۰۱۴) به بررسی "رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق اسلامی کسب و کار و در سلامت کارکنان" پرداختند. روش تجزیه و تحلیل آن همبستگی IEB به عنوان یک پیش بینی قابل توجهی از رفتار شهروندی سازمانی شناسایی شد. نتایج این پژوهش بیانگر این است که $(r = 0.31, P < 0.05)$ به علاوه ارتباط معنی داری بین IEB مشخص شد.

Pablo Ruiz-Palomino و همکاران (۲۰۱۴) به بررسی "فرهنگ اخلاقی، قصد اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: هم زمان است و واسطه تناسب فرد- سازمان است" با استفاده از یک نمونه ۵۲۵ نفر از کارکنان صنعت مالی در اسپانیا پرداختند.

چان، شین، چوی، کیم^۱ (۲۰۱۱) به بررسی "نظام اخلاقی شرکت چه نقشی در عملکرد مالی آن دارد؟ نقش میانجی گری تعهد جمعی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی" پرداختند. روش این تحقیق ضریب همبستگی - تحلیل عاملی - الگویابی معادلات ساختاری می باشد. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می دهد نظام اخلاقی شرکت از طریق میانجی گری و تأثیرات عمده رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی به عملکرد مالی آن مرتبط می شود. وانگ، هاول، هینریچ و پریئو^۲ (۲۰۱۱) به بررسی "رفتار شهروندی سازمانی: نقش انگیزش بر مبنای ارزش و هویت" پرداختند. روش شناسی این تحقیق ضریب همبستگی - تحلیل عاملی - تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی بوده است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می دهد رابطه مثبت بین انگیزش بر مبنای ارزش و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی (ابعاد بر اساس الگوی ارگان) وجود دارد.

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

بین اخلاق کار و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی

- بین اخلاق کار با نوع دوستی در کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه وجود دارد.
- بین اخلاق کار با نزاکت در کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه وجود دارد.
- بین اخلاق کار با جوانمردی در کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه وجود دارد.
- بین اخلاق کار با اجابت کلی در کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه وجود دارد.

روش شناسی تحقیق

از آنجاکه در این تحقیق، به بررسی وضعیت موجود متغیرها با استفاده از جمع آوری اطلاعات از خبرگان و متخصصان، اقدام شده است لذا تحقیق حاضر از نظر هدف یک تحقیق کاربردی و از نظر نوع روش در دسته پژوهشهای پیمایشی و همبستگی قرار دارد. در این پژوهش

1. Chun, Shin, Choi, & Kim

2. Wang, Howell, Hinrichs, & Prieto

به منظور تحلیل کمی اطلاعات و نیز آگاهی از بررسی رابطه اخلاق کار و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران، نسبت به موضوع مورد مطالعه از طریق ابزار پرسش نامه، اطلاعات جمع آوری شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر را کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران تشکیل می دهند که تعداد کارکنان آن بالای ۲۰۰۰ نفر می باشند. در پژوهش حاضر روش نمونه گیری تصادفی ساده می باشد و به منظور تعیین حجم نمونه این پژوهش با توجه به دسترس نبودن واریانس صفت مورد مطالعه حجم نمونه مورد استفاده، محقق جهت جمع آوری اطلاعات با توجه به این موضوع که این بررسی در یک جامعه نامحدود صورت می گیرد از فرمول کوکران برای محاسبه حجم نمونه آماری استفاده کرده است. در این تحقیق مقدار خطا برابر با ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است. با استفاده از این رابطه و با در نظر گرفتن تعداد جامعه آماری کارکنان بالای ۲۰۰۰ نفر، تعداد نمونه آماری ۴۲۶ نفر حاصل شد. با توجه به اینکه روایی و اعتبار محتوایی بستگی به قضاوت و نظر افراد متخصص دارد؛ لذا به منظور سنجش روایی تحقیق، نمونه پرسشنامه ها در اختیار ۱۳ نفر از متخصصان و نخبگان دانشگاه علوم پزشکی تهران قرار گرفت و پس از جمع آوری دیدگاه های آنها نسبت به اصلاح و تنظیم پرسشنامه اقدام شد. در این تحقیق به منظور تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد ۳۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه در اختیار آنها قرار گرفت و با استفاده از نرم افزار SPSS ورژن ۱۸ و باروش آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه برای تمامی متغیرها برآورد گردید. با توجه به اینکه تمامی برآوردها بالاتر از حداقل مقدار ۰/۷ می باشند پایایی پرسشنامه تایید می شود. در اینجا محقق پس از استخراج اطلاعات اقدام به خلاصه کردن و طبقه بندی داده های آماری می نماید و این کار را با تشکیل جداول توزیع فراوانی^۱ و همچنین نمودارهای میله ای^۲ انجام می دهد و اگر بخواهد تجزیه و تحلیل را به کمک رایانه انجام دهد، به به آن برنامه می دهد.

روش های آمار استنباطی مورد استفاده در این تحقیق عبارت است از:

- آزمون کوکران
- آزمون کولموگروف - اسمیرنوف
- آزمون اسپیرمن

از آزمون کوکران برای تعیین حجم نمونه آماری استفاده شده است.

از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای سنجش نرمال یا غیرنرمال بودن داده های

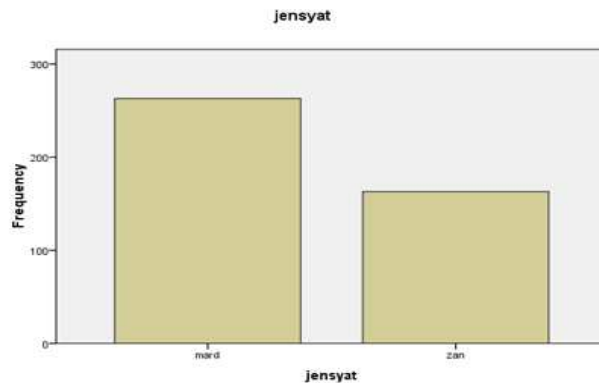
^۱ -Frequency Tables

^۲ -Bar Chart

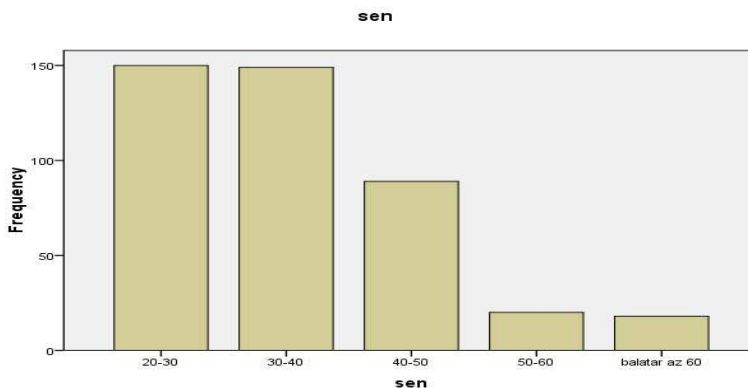
تحقیق استفاده شده است که در تحقیق حاضر باتوجه به نتایج حاصل از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و نرمال بودن داده ها از آزمون همبستگی برای تحلیل متغیرها استفاده شده است. از آزمون اسپیرمن در راستای تایید یا عدم تایید فرضیات تحقیق استفاده شده است.

آمار توصیفی

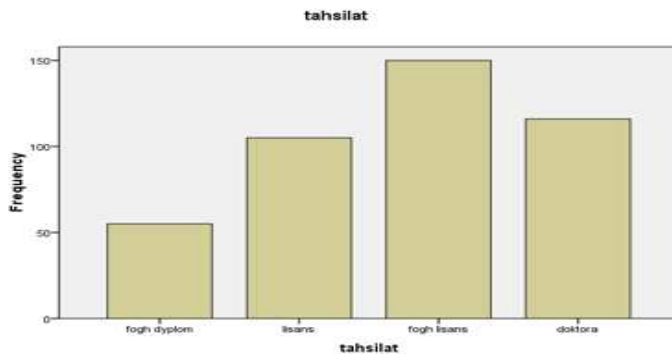
از ۴۲۶ نفری که در این تحقیق شرکت کردند ۶۱.۷ درصد مرد و ۳۸.۳ درصد افراد مورد تحقیق زن هستند.



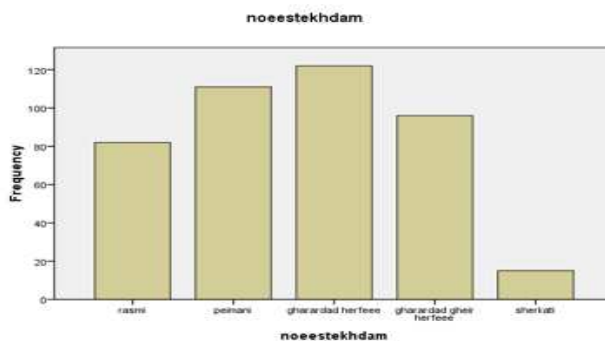
از ۴۲۶ نفری که در این تحقیق شرکت کردند نتایج نشان می دهد ۳۵.۲ افراد در بازه ی سنی ۲۰-۳۰ سال، ۳۵.۰ افراد ۳۰-۴۰ سال، ۲۰.۹ افراد در بازه ی سنی ۴۰-۵۰ سال، ۴.۷ افراد در بازه ی سنی ۵۰-۶۰ سال و ۴.۲ افراد در بازه ی سنی ۶۰ سال به بالا هستند.



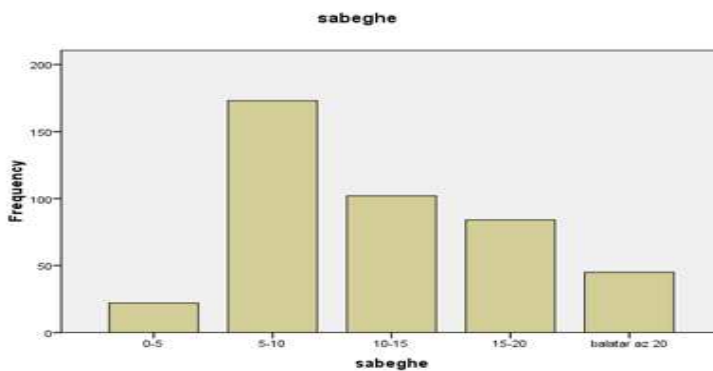
از ۴۲۶ نفری که در این تحقیق شرکت کردند نتایج نشان می دهد که ۱۲.۹ افراد دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۲۴۶ افراد دارای مدرک لیسانس، ۳۵.۲ افراد دارای مدرک فوق لیسانس، ۲۷.۲ افراد دارای مدرک دکتری هستند.



از ۴۲۶ نفری که در این تحقیق شرکت کردند نتایج نشان می‌دهد که ۱۹.۲ افراد کارمند رسمی، ۲۶.۱ پیمانی، ۲۸.۶ قرارداد حرفه‌ای، ۲۲.۵ قرار داد غیر حرفه‌ای و ۳.۵ شرکتی هستند.



از ۴۲۶ نفری که در این تحقیق شرکت کردند نتایج نشان می‌دهد که ۵.۲ افراد کمتر از ۵ سال، ۴۰.۶ افراد ۵-۱۰ سال، ۲۳.۹ افراد ۱۰-۱۵ سال، ۱۹.۷ افراد ۱۵-۲۰ سال و نهایتاً ۱۰.۶ افراد بالاتر از ۲۰ سال سابقه خدمتی دارند.



آمار استنباطی

فرضیه اصلی

بین اخلاق کار و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران رابطه وجود دارد.

آزمون	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
اسپیرمن	۴۲۶	۰.۷۸۳	۰.۰۰۰

همانطور که از جدول خروجی مشخص می‌باشد ضریب همبستگی اسپیرمن ۰.۷۸۳ بدست آمده است و از آنجایی که مقدار معیار تصمیم ($sig.$) ۰.۰۰۰ بدست آمده است و کوچکتر از ۰.۰۵ می باشد، لذا ضریب همبستگی بدست آمده معنادار است. یعنی بین اخلاق کار و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران رابطه معناداری وجود دارد. و فرضیه مذکور تایید می شود.

فرضیه فرعی اول

بین اخلاق کار با نوع دوستی در کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه وجود دارد.

آزمون	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
اسپیرمن	۴۲۶	۰.۱۲۰	۰.۰۱۴

همانطور که از جدول خروجی مشخص می‌باشد ضریب همبستگی اسپیرمن ۰.۱۲۰ به دست آمده است و از آن جایی که مقدار معیار تصمیم ($sig.$) ۰.۰۱۴ به دست آمده است و بزرگ تر از ۰.۰۵ می باشد، لذا ضریب همبستگی به دست آمده معنادار نمی باشد. یعنی بین اخلاق کار و نوع دوستی در کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران رابطه معناداری وجود ندارد. و فرضیه مذکور رد می شود.

فرضیه فرعی دوم

بین اخلاق کار با نزاکت در کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه وجود دارد.

آزمون	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
اسپیرمن	۴۲۶	۰.۷۹۰	۰.۰۰۰

همانطور که از جدول خروجی مشخص می باشد ضریب همبستگی اسپیرمن ۰.۷۹۰ به

دست آمده است و از آن جایی که مقدار معیار تصمیم ($sig.$) 0.000 بدست آمده است و کوچکتر از 0.05 می باشد، لذا ضریب همبستگی بدست آمده معنادار است. یعنی بین اخلاق کار و نزاکت در کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران رابطه معناداری وجود دارد. و فرضیه مذکور تایید می شود.

فرضیه فرعی سوم

بین اخلاق کار با جوانمردی در کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه وجود دارد.

آزمون	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
اسپیرمن	۴۲۶	۰.۸۶۰	۰.۰۰۰

همانطور که از جدول خروجی مشخص می باشد ضریب همبستگی اسپیرمن 0.860 به دست آمده است و از آن جایی که مقدار معیار تصمیم ($sig.$) 0.000 بدست آمده است و کوچکتر از 0.05 می باشد، لذا ضریب همبستگی بدست آمده معنادار است. یعنی بین اخلاق کار و جوانمردی در کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران رابطه معناداری وجود دارد. و فرضیه مذکور تایید می شود.

فرضیه فرعی چهارم

بین اخلاق کار با اجابت کلی در کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه وجود دارد.

آزمون	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
اسپیرمن	۴۲۶	۰.۸۲۸	۰.۰۰۰

همانطور که از جدول خروجی مشخص می باشد ضریب همبستگی اسپیرمن 0.828 به دست آمده است و از آنجایی که مقدار معیار تصمیم ($sig.$) 0.000 بدست آمده است و کوچکتر از 0.05 می باشد، لذا ضریب همبستگی بدست آمده معنادار است. یعنی بین اخلاق کار و اجابت کلی در کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران رابطه معناداری وجود دارد. و فرضیه مذکور تایید می شود.

نتیجه گیری و پیشنهادات

پس از تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی در نهایت این فرضیه تایید شد؛ به عبارتی نتایج نشان می دهد، بین اخلاق کار و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن ۰.۷۸۳ و مقدار ضریب خطا نیز ۰.۰۰۰ می باشد و فرض صفر در سطح ۰/۰۵ رد می شود که منجر به تایید فرضیه مذکور می گردد. نتایج حاصله با نتایج تحقیقات (Ghulam Murtaza, ۲۰۱۶) و (Fatemeh , ۲۰۱۴) (Mohabati و ۲۰۱۴) Pablo Ruiz-Palomino, (Jihad Mohammad, 2014) هم راستا می باشد.

پس از تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی اول در نهایت این فرضیه رد شد؛ به عبارتی نتایج نشان می دهد اکثر پاسخ گویان در سوالات ابتدایی این مولفه از گزینه های منفی استفاده بیشتری کرده اند. بین اخلاق کار با نوع دوستی در کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه وجود ندارد. مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن ۰.۱۲۰ و مقدار ضریب خطا نیز ۰.۱۴ می باشد و فرض صفر در سطح ۰/۰۵ تایید می شود که منجر به رد فرضیه مذکور می گردد. نتایج حاصله با نتایج تحقیقات مورد بررسی در تحقیق همراستا نمی باشد.

پس از تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی دوم در نهایت این فرضیه تایید شد؛ به عبارتی نتایج نشان می دهد پاسخ گویان به سوالات این مولفه بیشتر از گزینه های مثبت استفاده کرده اند. همچنین بین اخلاق کار با نزاکت در کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن ۰.۷۹۰ و مقدار ضریب خطا نیز ۰.۰۰۰ می باشد و فرض صفر در سطح ۰/۰۵ رد می شود که منجر به تایید فرضیه مذکور می گردد. نتایج حاصله با نتایج تحقیقات (چان، شین، چوی، کیم، ۲۰۱۱) و (وانگ، هاول، هینریچ و پریو، ۲۰۱۱) و (سلیمانی، ۱۳۹۰) هم راستا می باشد.

پس از تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی سوم در نهایت این فرضیه تایید شد؛ به عبارتی نتایج نشان می دهد اکثر پاسخ گویان به سوالات این مولفه پاسخ مثبت داده اند. بین اخلاق کار با جوانمردی در کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران رابطه وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن ۰.۸۶۰ و مقدار ضریب خطا نیز ۰.۰۰۰ می باشد و فرض صفر در سطح ۰/۰۵ رد می شود که منجر به تایید فرضیه مذکور می گردد. نتایج حاصله با نتایج تحقیقات (طاهری دمنه و همکاران، ۱۳۹۰)، (بهراری فر و همکاران، ۱۳۹۰)، (موغلی و همکاران، ۱۳۹۰) و (چان، شین، چوی، کیم، ۲۰۱۱) هم راستا می باشد.

پس از تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی چهارم در نهایت این فرضیه تایید شد؛ به عبارتی نتایج نشان می دهد اکثر پاسخ گویان به سوالات این مولفه از گزینه های مثبت استفاده کرده اند.

بین اخلاق کار و اجابت کلی در کارکنان منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن ۰.۸۲۸ و مقدار ضریب خطا نیز ۰.۰۰۰ می باشد و فرض صفر در سطح ۰/۰۵ رد میشود که منجر به تایید فرضیه مذکور می گردد. نتایج حاصله با نتایج تحقیقات (عنایتی و همکاران، ۱۳۹۳) (زارعی و بخشنده، ۱۳۹۳)، (رودساز و بیشه، ۱۳۹۳) و (نصیر زنوزی، ۲۰۰۶) همراستا می باشد.

در راستای نتایج فوق پیشنهادهای زیر ارائه میشود:

پیشنهاد براساس فرضیه اصلی: پیشنهاد می شود دانشگاه علوم پزشکی تهران فرایندهای جذب و استخدام نیروهای خود را طوری طراحی کند که افراد با اخلاق کاری بالا را گزینش کنند. به بحث دقت و احتیاط در کار، وظیفه شناسی، جلوگیری از تنش در محیط کار و کمک به افراد تازه کار در محیط کار توجه شود. هم چنین برگزاری کلاس ها و همایش های آموزشی در ارتباط با رفتار شهروندی سازمانی با محوریت رفتار شهروندی سازمانی برای کارکنان الزامی باشد.

پیشنهاد براساس فرضیه فرعی اول: پیشنهاد می شود سازمان ها با ایجاد سیستم های منظم و منطقی برای ارائه پاداش به کارکنان به منظور ایجاد رفتار های شهروندی مناسب، همچنین ایجاد علاقه و نوع دوستی در کار، این مولفه را ارتقاء دهند.

پیشنهاد براساس فرضیه فرعی دوم: پیشنهاد می شود با اجرای طرح های آموزشی برای کارکنان فعلی دانشگاه علوم پزشکی تهران تا حد زیادی ایجاد رفتار شهروندی را تسهیل کنند. تا حس وظیفه شناسی و صادقانه کار کردن در افراد بالا رود. همچنین ایجاد انگیزه در کار، میل و رغبت در کار، آزادی در عمل، این مولفه را ارتقاء دهند و به جدیت در کار و تکمیل کار دقت ویژه ای داشته باشند.

پیشنهاد براساس فرضیه فرعی سوم: پیشنهاد می شود اقدام به توسعه مکانیسم های غیر رسمی مانند فرهنگ مشارکتی که یک رکن اساسی و محوری برای تقویت رفتار شهروندی در محیط کار است، بشود. همچنین مولفه بشاش و خوشرویی، خوش برخوردی را ارتقاء دهند. افراد را در گروه های مختلف عضو کنند تا در کنار یکدیگر بدون خصومت تشریک مساعی داشته باشند و از ایجاد خصومت در کار و خودخواهی ها، جلوگیری کنند.

پیشنهاد براساس فرضیه فرعی چهارم: آسیب شناسی روانی سازمان و نیمرخ روانی سازمان قابل بررسی است و به منظور ایجاد رفتارهای شهروندی سازمانی مناسب پیشنهاد می شود مولفه اطاعت از مقام مافوق ارتقاء یابد. همچنین محیط و محل کار برای افراد انعطاف پذیر شود.

فهرست منابع

۱. اسکندری، استیره و همکاران، (۱۳۹۴)، اخلاق در علوم و فناوری، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۴، سال دهم
۲. بهاری فر، علی و همکاران، (۱۳۹۰) رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تاثیر ارزش های اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی، پژوهشهای مدیریت منابع سازمانی، شماره ۱، دوره ۱
۳. رودساز، حبیب و همکاران، (۱۳۹۳) نقش معنویت اسلامی در بروز رفتار شهروندی سازمانی،
۴. رضائیان، علی، (۱۳۸۶) مبانی مدیریت رفتار سازمانی، چاپ هشتم، انتشارات سمت
۵. زارعی، حجت الاسلام والمسلمین حبیب اله و همکاران، دانشگاه هوایی شهیدستاری، ۱۳۹۳، شناسایی و رتبه بندی مؤلفه های اخلاق کاری مؤثر بر توسعه تعهد سازمانی کارکنان، فصلنامه علمی - ترویجی مطالعات منابع انسانی، شماره یازدهم، سال سوم
۶. سبحانی نژاد، مهدی و همکاران، ۱۳۸۹، رفتار شهروندی سازمانی (مبانی نظری، همبسته ها و ابزارهای سنجش)، انتشارات یسپرون
۷. سلیمانی، نادر، (۱۳۹۰) بررسی رابطه بین رفتار اخلاقی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی معلمان و کارکنان در مدارس شهرستان گرمسار، فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی، شماره اول، سال هفتم.
۸. طاهری دمنه، محسن و همکاران، (۱۳۹۰) نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۲، سال ششم
۹. عنایتی، ترانه و همکاران، (۱۳۹۲) رابطه اخلاق کار و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان حضرت فاطمه زهرا^(س) شهر ساری، فصلنامه نسیم تندرستی، شماره ۲، دوره ۲
۱۰. موغلی، علیرضا و همکاران، (۱۳۹۰) تبیین مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ارزشهای شغلی (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان)
11. Appelbaum, Steven & Bartolomucci, Nicolas & Beaumier, Erika & Boulanger, Jonathan & Corrigan, Rodney & Dore, Isabelle & Girard, Chrystine & Serroni, Carlo "organizational citizenship behavior: a case study of culture , leadership and trust " manamement decision Vol.۴۲ No.۱, (۲۰۰۴).
12. Authors:Virginia Humme -Félice van Laar, Supervisors: Drs. K. Kalshoven - Mw. Prof. Dr. D.N. Den Hartog, The relationship between Ethical Leadership and Organizational Citizenship Behavior Empirical research into the effect of ethical leadership on followers' extra-role behavior, Amsterdam, 14 maart 2008.
13. Fatemeh Mohabati, Seyed Pouria Hedayati, Somayeh Bagheri, Saeedeh Nabizadeh, Farideh Shariati Shiri, Asieh Sharifzadeh Sarju, Mahbobeh

- Mohabati, Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Islamic Ethics of Business and in Health Staff, International Journal of Hospital Research 2014, 3(4):173-176.
14. Ghulam Murtaza • Muhammad Abbas , Usman Raja • Olivier Roques • Afsheen Khalid •Rizwan Mushtaq; Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors, Bus Ethics (2016) 133:325–333.
15. Jihad Mohammad, Farzana Quoquab, Rosmini Omar, Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior among Malaysian Bank Employees: The Moderating Role of Islamic Work Ethic, 6th International Research Symposium in Service Management, IRSSM-6 2015, 11-15 August 2015, UiTM Sarawak, Kuching, Malaysia.
16. Organ, D.W.(۱۹۸۸), organizationl citizenship behavior: the good soldier syndrome , Lexington book, Lexington, MA.
17. Pablo Ruiz-Palomino • Ricardo Martí'nez-Can~as, Ethical Culture, Ethical Intent, and Organizational Citizenship Behavior: The Moderating and Mediating Role of Person–Organization Fit, J Bus Ethics (2014) 120:95–108.
18. Thomas L. Baker , Tammy G. Hunt , Martha C. Andrews, Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors:The influence of corporate ethical values, Journal of Business Research 59 (2006) 849–857