

ارتباط رفتار شهروندی سازمانی با اخلاق کار در کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران

زهرا برکند^۱، مینا جمشیدی^۲، حسین درگاهی^۳، سعید صیادشیرکوش^۲

چکیده

زمینه و هدف: در دنیای پرچالش کنونی مسایل اخلاق کاری به عنوان یک نیاز در سازمان‌ها همواره مورد بحث بوده و بررسی ارتباط آن با رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یک نوع رفتار فراتر از این پژوهش، تعیین ارتباط رفتار شهروندی سازمانی با اخلاق کار در کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران در سال ۱۳۹۵ می‌باشد.

روش بررسی: پژوهش حاضر توصیفی-تحلیلی و جامعه‌ی آماری ۴۲۶ نفر از کارکنان دانشکده‌هاست که براساس فرمول کوکران به عنوان نمونه متناسب و به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه‌ی رفتار شهروندی سازمانی Organ (۱۹۸۸) و پرسش‌نامه‌ی اخلاق کار Gregory C. Petty (۱۹۹۰) است که روایی آن توسط خبرگان بررسی شد. ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی ۰/۷۹۳ و اخلاق کار ۰/۷۶۴ به دست آمد که بیانگر ثبات درونی پرسش‌نامه می‌باشد. برای تحلیل متغیرها از آمار توصیفی و آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده گردید و جهت نرمال بودن داده‌ها، از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف استفاده شد.

یافته‌ها: بیشترین پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه‌ها مرد؛ رده سنی بین ۳۰-۲۰ سال؛ از نظر تحصیلات دارای مدرک فوق‌لیسانس؛ از نظر وضعیت استخدام قرارداد حرفه‌ای و دارای سابقه بین ۱۰-۵ سال بودند. یافته‌ها حاکی از آن است که بین رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق کار رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد ($p=0/783$).

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی بالاتر منجر به درجات بالاتر اخلاق کاری می‌شود. لذا با آموزش و تقویت رفتار شهروندی سازمانی می‌توان سطح اخلاق کار را در بین کارکنان ارتقا و بهبود بخشید.

واژه‌های کلیدی: رفتار شهروندی سازمانی، اخلاق کار، دانشگاه علوم پزشکی تهران

دریافت مقاله: اردیبهشت ۱۳۹۷

پذیرش مقاله: شهریور ۱۳۹۷

* نویسنده مسئول:

سعید صیاد شیرکوش؛

دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی

Email :
sae.sayad_shirkosh@iauct.ac.ir

۱ کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران، تهران، ایران

۲ استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز، تهران، ایران

۳ استاد گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، مرکز تحقیقات مدیریت اطلاعات سلامت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران، تهران، ایران

مقدمه

در دنیای مدرن و رقابتی کنونی، برتری عملکردی سازمانی نسبت به سازمان دیگر از طریق تلاش و انجام دادن کارهایی که جزو وظایف رسمی کارکنان محسوب می‌شود، امکان‌پذیر نیست یا اینکه احتمال بسیار کمی وجود دارد که به این مهم دست یابند. به همین دلیل سازمان‌ها زمانی کارآمدی لازم را خواهند داشت که کارکنان فراتر از وظایف رسمی که از سوی سازمان به آنها محول شده است، عمل کنند. همچنین ویژگی ارزشمند نیروی انسانی که امروزه توجه بسیاری را به خود جلب کرده است، رفتار شهروندی سازمانی (Organizational Citizenship Behavior) می‌باشد (۱). مفهوم رفتار شهروندی سازمانی (OCB) اولین بار توسط Organ و Batman در اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی به دنیای علم ارایه شد. تحقیقات اولیه‌ای که در زمینه رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت بیشتر برای شناسایی مسئولیت‌ها و یا رفتارهایی بود که کارکنان در سازمان داشتند، اما اغلب نادیده گرفته می‌شد. این رفتارها با وجود اینکه در ارزیابی‌های سنتی عملکرد شغلی به طور ناقص اندازه‌گیری می‌شدند و یا حتی گاهی اوقات مورد غفلت قرار می‌گرفتند، اما در بهبود اثربخشی سازمانی مؤثر بودند. این اعمال را که در محل کار اتفاق می‌افتند این‌گونه تعریف می‌کنند: «مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شوند» (۲). فرد با تعهدهایی که نسبت به هنجارهای خود احساس می‌کند، رفتارهایی فراتر از نقش و وظایف رسمی خویش و بدون انتظار نسبت به پاداش‌های سازمانی، انجام می‌دهد. همچنین با کاهش تنش بین افراد، زمینه‌ی ارتقای اثربخشی، فرهنگ همکاری و کارایی عملکرد افراد و بهره‌وری و کیفیت بالاتری در گروه‌های کاری و سازمانی را فراهم می‌کند (۳). Organ، پنج بعد رفتار شهروندی را این‌گونه بیان می‌دارد: نوع دوستی، ادب، جوانمردی، اجابت کلی، آداب اجتماعی. اولین بعد، یعنی نوع دوستی، به رفتارهای مفید و سودبخشی از قبیل ایجاد صمیمیت، همدلی و دلسوزی میان همکاران اشاره دارد که به شکل مستقیم و یا غیرمستقیم به کارکنانی که دارای مشکلات کاری هستند، کمک می‌کند. بعد دوم که ادب نام دارد، شامل رفتارهای مودبانه‌ای 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 که جوانمردی یا تحمل‌پذیری نام دارد، به شکیبایی در برابر موقعیت‌های

مطلوب و مساعد، بدون اعتراض، نارضایتی و گلایه‌مندی، اشاره می‌کند. اجابت کلی، چهارمین بعد است که میل کارکنان به پذیرش و پیروی از قوانین، مقررات و رویه‌های سازمانی را توصیف می‌کند و نشان‌دهنده‌ی رفتارهایی است که ضرورت و مطلوبیت آن‌ها شناسایی و در ساختار و مشارکت در مسایل سازمانی و غیره در نظر گرفته شود؛ و آخرین بعد آداب اجتماعی است که بیان‌کننده‌ی رفتاری است که نشان‌دهنده‌ی مشارکت مسئولانه‌ی فرد در فعالیت‌های سازمانی است «فرد خود را با رویدادهای سازمانی هماهنگ ساخته و یا کارهایی را انجام می‌دهد که در حیطه‌ی وظایف او نیستند اما وجهی سازمان را ارتقا می‌دهند» (۴). از پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی در سازمان افزایش بهره‌وری، کارایی و اثربخشی، ارتقای روابط مثبت بین کارکنان، کارایی بیشتر در تخصیص منابع، کاهش هزینه‌های نگهداری، فراهم کردن انعطاف لازم برای ابداع و نوآوری و استفاده‌ی اثربخش از منابع کمیاب می‌باشد (۵). مهمترین شاخص رفتار شهروندی سازمانی تلاش بیشتر برای تحقق اهداف سازمان است، در شرایطی که انتظاری از فرد نمی‌رود و این کار در زمره‌ی وظایف فرد محسوب نمی‌شود (۶).

می‌دانیم در افزایش رابطه‌ی بین کارکنان، اخلاق به مثابه‌ی تنظیم‌کننده‌ی روابط میان انسانها از اهمیت بسیاری برخوردار بوده است (۷). کار جوهر وجودی آدمی است؛ این جوهر به صورت بالقوه در انسان وجود دارد و برای به فعالیت رساندن آن عوامل متعددی باید به کارگرفته شود (۸). در مجموع می‌توان گفت چنانچه یک زیرساخت اخلاق از کارکرد صحیحی برخوردار گردد، محیطی را فراهم می‌آورد که استانداردها و شاخص‌های رفتار شخصی مطلوب، مورد تشویق و حمایت قرارگیرد (۹). اهم دلایلی که موجب می‌شوند سازمان‌ها بر اخلاقیات تاکید کنند عبارتند از: نقش اخلاقیات به عنوان بخشی از استراتژی سازمانی و مدیریت سازمان، تأثیر رعایت اخلاقیات در ایجاد تصویر مناسب از سازمان، الزام قوانین و مقررات، نقش اخلاقیات به عنوان یک دانش ویژه برای کاهش ناراحتی‌های اجتماعی، نیاز سازمان به شناسایی هزینه‌ها و مخارج اجتماعی فعالیت‌ها، اثرات تبلیغاتی رعایت مسایل اخلاقی، مسئولیت قانونی مدیران و سازمان‌ها جهت رعایت اصول اخلاقی، تأثیر تعهد به مسایل اخلاقی روی کیفیت، فراگیر شدن بحث اخلاقیات و فشار ذینفعان مختلف (۱۰). اصول اخلاقی، معیارهای فکری و رفتاری را فراهم می‌کند که از طریق آنها کارکنان به مسئولیت و وظایف خود در مقابل سازمان، جامعه، همکاران و مراجعان پی می‌برند. آنها همچنین معیارهایی برای قضاوت در مورد عملکرد یا توجیه آن

فراهم می‌کنند(۱۱).

مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های معنوی که درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه را در محل کارش معین می‌کند، اخلاق کار نامیده می‌شود. ابعاد چهارگانه‌ی اخلاق کار توسط Gregory C. Petty در سال ۱۹۹۰ ساخته شده است که با استفاده از چهار مؤلفه سنجیده می‌شود. بعد اول، دلبستگی و علاقه به کار نام دارد که منظور 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 کار دلبستگی دارند. بعد دوم، پشتکار و جدیت در کار است که منظور 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 سخت کوشی نشان می‌دهند. بعد سوم، روابط انسانی سالم در کار است که منظور 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 دارند. آخرین بعد، روح جمعی و مشارکت در کار است که منظور اندازه و حدی است که کارکنان در محیط کار روحیه‌ی جمعی دارند، در کارها با دیگران مشورت می‌کنند و در انجام کار نظرات سازنده‌ی دیگران را جویا می‌شوند(۱۲).

از اواسط قرن بیستم به تدریج دانش اخلاق حرفه‌ای، اخلاق سازمانی و اخلاق کار در سازمان‌ها ریشه دواند و سازمان‌ها شروع به حرکتی سازمان یافته برای ترویج توسعه و مدیریت اخلاق کردند(۱۳). پژوهشگران دریافته‌اند که اخلاق کار قوی با بهره‌وری، ابتکار، نیاز به کسب موفقیت، رضایت شغلی، درآمد بیشتر و نگرش‌ها و باورهای محافظه‌کارانه‌ی بیشتری همراه است. 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 اقدام‌هایی که انگیزه‌ی سخت‌کوشی را سرکوب می‌کند و موجبات بی‌نتیجه ماندن فعالیت‌های افراد را پدید می‌آورد(۱۴).

اسکندری و ایراندوست در سال ۱۳۹۴ به بررسی رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی در کارکنان بانک‌های تجاری دولتی شهر سندج پرداختند. یافته‌های این پژوهش تایید ضریب همبستگی بین اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی(۰/۹۷)، ضریب همبستگی بین رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد سازمانی(۰/۸۲) و ضریب همبستگی بین اخلاق کاری و عملکرد سازمانی(۰/۸۰) بوده است(۱۵).

عنایتی و همکاران در سال ۱۳۹۳ به بررسی رابطه‌ی اخلاق کار و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان حضرت فاطمه زهرا(س) شهر ساری پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که تمام ابعاد اخلاق حرفه‌ای و دو بعد عاطفی و مستمر تعهد سازمانی در نمونه‌ی مورد بررسی به طور معنی‌دار($P < 0/001$) در سطحی بالاتر از میانگین قرار داشتند(۱۳).

رودساز و بیشه در سال ۱۳۹۳ به بررسی نقش معنویت اسلامی در بروز رفتار شهروندی سازمانی در سازمان ثبت احوال کشور پرداختند. یافته‌ها بیانگر این است که میان معنویت اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه‌ی معنادار و مثبتی وجود دارد(۱۶).

زارعی و بخشنده در سال ۱۳۹۳ به بررسی رتبه‌بندی مؤلفه‌های اخلاق کاری بر توسعه‌ی تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه هوایی شهید ستاری پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که 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(۱۷).

محبتی و همکاران در سال ۱۳۹۳ به بررسی "رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق اسلامی کسب و کار و در سلامت کارکنان" پرداختند. نتایج نشان می‌دهد $P < 0/05$ و $r = 0/31$ به علاوه ارتباط معنی داری بین IEB مشخص شد(۱۸).

Mohammad و همکاران در سال ۲۰۱۶ به بررسی "عوامل موثر بر رفتار شهروندی سازمانی در میان کارمندان بانک مالزی: نقش تعدیل اخلاق کار اسلامی" پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی موثر می‌باشند(۱۹).

Wabg و همکاران در سال ۲۰۱۰ به بررسی "رفتار شهروندی سازمانی: نقش انگیزش بر مبنای ارزش و هویت" پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که رابطه‌ی مثبت بین انگیزش بر مبنای ارزش و ابعاد رفتار شهروندی سازمانی(ابعاد بر اساس الگوی Organ) وجود دارد(۲۰).

هدف اصلی این پژوهش تعیین ارتباط رفتار شهروندی سازمانی با اخلاق کار در کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران می‌باشد تا از نتایج آن در تصمیم‌گیری‌های سازمانی بهره برده و گام مهمی در ارتقای سلامت سازمانی برداشته شود.

روش بررسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-تحلیلی و با توجه به اندازه‌گیری رابطه‌ی بین دو متغیر یک تحقیق همبستگی بود. جامعه‌ی مورد مطالعه در این پژوهش، ۲۰۰۰

نفر از کارکنان یازده دانشکده دانشگاه علوم پزشکی تهران بود که بر اساس فرمول تعیین حجم نمونه کوکران و در نظر گرفتن مقدار خطای برابر با ۰/۰۵ و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۴۲۶ نفر از آنان به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. دوره‌ی زمانی توزیع و جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها به صورت مقطعی در بازه زمانی دی ماه تا بهمن ماه در سال ۱۳۹۵ انجام شد. کلیه کارکنان شاغل در دانشکده‌ها در این پژوهش شرکت کردند و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بوده است. برای جمع‌آوری داده‌ها و به منظور شناخت رابطه‌ی بین متغیرها از پرسش‌نامه‌ی استاندارد رفتار شهروندی سازمانی (۵) در پنج بعد و ۱۹ سوال با مولفه‌های نوع دوستی، ادب، جوانمردی، اجابت کلی و آداب اجتماعی استفاده شده است. برای سنجش اخلاق کار از پرسش‌نامه‌ی استاندارد اخلاق کار (۱۲) در چهار بعد و ۵۰ سوال مثبت و منفی با مولفه‌های دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روح جمعی و مشارکت در کار استفاده شد.

سوالات بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، تاحدودی (۳)، موافقم (۴)، کاملاً موافقم (۵)

طراحی شد. این پرسش‌نامه‌ها به وسیله محققان و استادان هر دو حوزه (اخلاق کار و رفتار شهروندی سازمانی) مورد تایید و استفاده بوده‌اند که این امر بیانگر روایی محتوایی این پرسش‌نامه‌ها می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه‌ی رفتار شهروندی سازمانی ۰/۷۹۳ و ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه‌ی اخلاق کار ۰/۷۶۴ به دست آمد که با توجه به اینکه تمامی برآوردها بالاتر از حداقل مقدار ۰/۷ هستند، بیانگر ثبات و همسانی درونی پرسش‌نامه است.

در پژوهش حاضر کلیه ملاحظات اخلاقی نظیر جلب رضایت آگاهانه و رعایت محرمانگی اطلاعات شخصی شرکت‌کنندگان، بی‌طرفی پژوهشگر و عدم آسیب به مشارکت‌کنندگان در این پژوهش رعایت و پرسش‌نامه‌ها صرفاً به افرادی که مایل به مشارکت در تحقیق بودند، ارائه شد و از آنجا که در پرسش‌نامه، نام و نام خانوادگی افراد پرسیده نشده بود، به کارکنانی که پرسش‌نامه را تکمیل می‌کردند اطمینان داده شد که کلیه اطلاعات آنان محرمانه می‌ماند. با توجه به هماهنگی‌های انجام شده همه پاسخ‌دهندگان همکاری لازم را داشته و به سوالات جواب داده اند و پرسش‌نامه‌ای بدون پاسخ نماند.

جدول ۱: آلفای کرونباخ پرسش‌نامه‌ها

| پرسش‌نامه اخلاق کار | | |
|---------------------------------|-------------------------------------------|---------------|
| ردیف | معیارهای مورد پرسش | آلفای کرونباخ |
| ۱ | دلبستگی و علاقه به کار | ۰/۸۸۴ |
| ۲ | پشتکار و جدیت در کار | ۰/۷۳۱ |
| ۳ | مولفه‌های پرسش‌نامه اخلاق کار | ۰/۷۱۸ |
| ۴ | روابط سالم و انسانی در محل کار | ۰/۷۴۶ |
| | روح جمعی و مشارکت در کار | ۰/۷۴۶ |
| | کل | ۰/۷۶۴ |
| پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی | | |
| ردیف | معیارهای مورد پرسش | آلفای کرونباخ |
| ۱ | نوع دوستی | ۰/۷۶۶ |
| ۲ | ادب | ۰/۷۸۲ |
| ۳ | مولفه‌های پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی | ۰/۷۶۵ |
| ۴ | جوانمردی | ۰/۷۸۴ |
| ۵ | اجابت کلی | ۰/۸۰۰ |
| | آداب اجتماعی | ۰/۸۰۰ |
| | کل | ۰/۷۹۳ |

داده‌های تحقیق استفاده شده است که در تحقیق حاضر با توجه به نتایج حاصل از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، تمام متغیرهای سنجیده شده در سطح خطای بالاتر از ۵٪ قرار داشتند و از نظر نرمالیت، نرمال بودند. بنابراین از آزمون آماری همبستگی اسپیرمن که آزمون مناسب برای سنجش ارتباط بین متغیرهای نرمال می‌باشد استفاده شده است.

در اجرای تحقیق علاوه بر داده‌های اصلی و مورد نیاز تحقیق، اطلاعات مرتبط با ویژگی‌های فردی از جمله جنسیت، سن، تحصیلات، نوع استخدام و سابقه‌ی خدمتی نیز گردآوری شده است. این ویژگی‌ها با توجه به مقیاس اندازه‌گیری اسمی و ترتیبی با شاخص‌های فراوانی و درصد فراوانی بررسی و گزارش شده است. در قسمت آمار استنباطی از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای سنجش نرمال یا غیرنرمال بودن

یافته‌ها

جدول ۲: نتایج آمار توصیفی و توزیع فراوانی ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان دانشکده‌های مورد مطالعه

| درصد | میانگین | فراوانی | متغیر | فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی |
|-------|---------|---------|--------------------|-------------------------------|
| ۶۱/۷٪ | | ۲۶۳ | مرد | جنسیت |
| ۳۸/۳٪ | ۲۱۳ | ۱۶۳ | زن | |
| ۱۰۰٪ | | ۴۲۶ | جمع کل | |
| ۳۵/۲٪ | | ۱۵۰ | ۲۰-۳۰ | سن |
| ۳۵٪ | | ۱۴۹ | ۳۰-۴۰ | |
| ۲۰/۹٪ | ۸۵/۲ | ۸۹ | ۴۰-۵۰ | |
| ۴/۷٪ | | ۲۰ | ۵۰-۶۰ | |
| ۴/۲٪ | | ۱۸ | بالاتر از ۶۰ | |
| ۱۰۰٪ | | ۴۲۶ | جمع کل | |
| ۱۲/۹٪ | | ۵۵ | فوق دیپلم | تحصیلات |
| ۲۴/۶٪ | | ۱۰۵ | لیسانس | |
| ۳۵/۲٪ | ۱۰۶/۵ | ۱۵۰ | فوق لیسانس | |
| ۲۷/۲٪ | | ۱۱۱ | دکتری | |
| ۱۰۰٪ | | ۴۲۶ | جمع کل | |
| ۱۹/۲٪ | | ۸۲ | رسمی | نوع استخدام |
| ۲۶/۱٪ | | ۱۱۱ | پیمانی | |
| ۲۸/۶٪ | ۸۵/۲ | ۱۲۲ | قرارداد حرفه‌ای | |
| ۲۲/۵٪ | | ۹۶ | قرارداد غیرحرفه‌ای | |
| ۳/۵٪ | | ۱۵ | شرکتی | |
| ۱۰۰٪ | | ۴۲۶ | جمع کل | |
| ۵/۲٪ | | ۲۲ | ۰-۵ | سابقه‌ی خدمتی |
| ۴۰/۶٪ | | ۱۷۳ | ۵-۱۰ | |
| ۲۳/۹٪ | ۸۵/۲ | ۱۰۲ | ۱۰-۱۵ | |
| ۱۹/۷٪ | | ۸۴ | ۱۵-۲۰ | |
| ۱۰/۶٪ | | ۴۵ | بالاتر از ۲۰ | |
| ۱۰۰٪ | | ۴۲۶ | جمع کل | |

کمترین تعداد آنها دارای مدرک فوق دیپلم (۱۲/۲ درصد) بودند. بیشترین افراد از نظر نوع استخدام قرارداد حرفه‌ای (۲۸/۶ درصد) و کمترین تعداد شرکتی (۳/۵ درصد) بودند و در نهایت، بیشتر افراد شرکت‌کننده از نظر سابقه خدمتی در گروه ۱۰-۵ سال (۴۰/۶ درصد) و کمترین آنها در گروه سنوات خدمتی ۵-۰ سال (۵/۲ درصد) بودند.

همان‌گونه که در جدول شماره دو مشاهده می‌شود ۶۱/۷ درصد کارکنان مورد تحقیق را مردان و ۳۸/۳ درصد آن‌ها را زنان تشکیل داده بودند. بیشترین کارکنان در گروه سنی ۲۰-۳۰ سال (۳۵/۲ درصد) و کمترین تعداد آنها در گروه سنی بالاتر از ۶۰ سال (۴/۲ درصد) بودند. بیشترین افراد دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس (۳۵/۲ درصد) و

جدول ۳: درصد پاسخ دهندگان به متغیرهای پرسش‌نامه افلاق کار

| مؤلفه | ردیف | سؤال | ابدا | به ندرت | گهگاه | معمولا | كاملا |
|----------------------------------|------|-----------------------------------------------|------|---------|-------|--------|-------|
| اخلاق کار-دلبستگی و علاقه به کار | ۱ | آدم دقیقی هستم | ۲۹٪ | ۱۶٪ | ۱۰٪ | ۸٪ | ۳۵٪ |
| | ۲ | کارم را با احتیاط و مراقبت کامل انجام می‌دهم | ۲۹٪ | ۱۴٪ | ۴٪ | ۱۹٪ | ۳۱٪ |
| | ۳ | تمام هوش و حواسم به کارم است | ۲۰٪ | ۱۳٪ | ۱۵٪ | ۲۳٪ | ۲۷٪ |
| | ۴ | می‌شود روی کار من حساب کرد | ۱۴٪ | ۳٪ | ۱۱٪ | ۲۱٪ | ۴۷٪ |
| | ۵ | کارم را دوست ندارم | ۱۶٪ | ۰٪ | ۱۴٪ | ۱۶٪ | ۵۱٪ |
| | ۶ | مجدوب کارم هستم | ۱۲٪ | ۷٪ | ۱۴٪ | ۱۹٪ | ۴۵٪ |
| | ۷ | در محیط کارم نقش مهم و موثری دارم | ۱۷٪ | ۳٪ | ۲۲٪ | ۱۷٪ | ۳۹٪ |
| | ۸ | آدم کارآمدی هستم | ۱۰٪ | ۲٪ | ۱۶٪ | ۲۱٪ | ۴۸٪ |
| | ۹ | در کار آدم احساساتی هستم | ۱۵٪ | ۸٪ | ۱۵٪ | ۲۳٪ | ۳۷٪ |
| | ۱۰ | صادقانه کار می‌کنم | ۱۶٪ | ۳٪ | ۱۲٪ | ۲۱٪ | ۴۵٪ |
| اخلاق کار-پشتکار و جدیت در کار | ۱۱ | به کارم اعتقاد دارم | ۱۲٪ | ۸٪ | ۱۳٪ | ۲۱٪ | ۴۵٪ |
| | ۱۲ | در کارم زود عصبانی نمی‌شوم | ۸٪ | ۵٪ | ۱۶٪ | ۱۷٪ | ۵۳٪ |
| | ۱۳ | احساس می‌کنم کارم بازدهی دارد | ۱۴٪ | ۲٪ | ۲۰٪ | ۲۷٪ | ۳۷٪ |
| | ۱۴ | کارم را به موقع و سر وقت انجام می‌دهم | ۷٪ | ۳٪ | ۲۱٪ | ۲۶٪ | ۴۲٪ |
| | ۱۵ | در کار انگیزه دارم | ۵٪ | ۲٪ | ۱۶٪ | ۲۰٪ | ۵۵٪ |
| | ۱۶ | چابک هستم و کارم به سرعت پیش می‌رود | ۶٪ | ۳٪ | ۱۳٪ | ۲۳٪ | ۵۵٪ |
| | ۱۷ | میل و رغبت زیادی به کارم دارم | ۱۰٪ | ۲٪ | ۱۷٪ | ۲۱٪ | ۵۰٪ |
| | ۱۸ | حوصله کارم را دارم | ۱۶٪ | ۱۸٪ | ۱۶٪ | ۱۶٪ | ۳۳٪ |
| | ۱۹ | آدم وظیفه شناسی هستم | ۲۳٪ | ۷٪ | ۱۲٪ | ۱۵٪ | ۴۱٪ |
| | ۲۰ | شیفته کارم هستم | ۱۷٪ | ۱۱٪ | ۱۳٪ | ۲۲٪ | ۳۷٪ |
| | ۲۱ | آدم سخت کوشی هستم | ۱۸٪ | ۶٪ | ۱۸٪ | ۲۰٪ | ۳۹٪ |
| | ۲۲ | در کارم آزادی عمل دارم | ۱۷٪ | ۲٪ | ۱۳٪ | ۱۸٪ | ۵۰٪ |
| | ۲۳ | در کارم ابتکار به خرج می‌دهم | ۱۰٪ | ۶٪ | ۱۶٪ | ۱۷٪ | ۵۰٪ |
| | ۲۴ | در کارم احساس مسئولیت می‌کنم | ۲۰٪ | ۴٪ | ۱۹٪ | ۲۰٪ | ۴۴٪ |
| | ۲۵ | آدم سهل انگاری هستم | ۱۳٪ | ۲٪ | ۲۰٪ | ۲۳٪ | ۴۱٪ |
| | ۲۶ | کارم را با جدیت و پشتکار انجام می‌دهم | ۸٪ | ۵٪ | ۱۷٪ | ۱۸٪ | ۴۸٪ |
| | ۲۷ | کارم را کامل انجام داده و به سرانجام می‌رسانم | ۱۰٪ | ۴٪ | ۱۴٪ | ۱۸٪ | ۵۰٪ |
| | ۲۸ | در کارم آدم خیره ای هستم | ۱۱٪ | ۳٪ | ۱۴٪ | ۲۱٪ | ۵۰٪ |

| | | | | | | |
|----|--------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| ۲۹ | آدم قدرشناسی هستم | ۱۰٪ | ۷٪ | ۱۷٪ | ۱۹٪ | ۴۶٪ |
| ۳۰ | آدم بشاش و خوشرویی هستم | ۱۳٪ | ۲٪ | ۲۰٪ | ۲۱٪ | ۴۳٪ |
| ۳۱ | در کارم مراعات دیگران را هم می‌کنم | ۱۱٪ | ۴٪ | ۱۸٪ | ۲۵٪ | ۴۱٪ |
| ۳۲ | آدم مودبی هستم | ۱۱٪ | ۴٪ | ۱۷٪ | ۲۱٪ | ۴۴٪ |
| ۳۳ | آدم روراستی هستم | ۹٪ | ۳٪ | ۱۲٪ | ۲۱٪ | ۶۵٪ |
| ۳۴ | با همکاران، رفتاری دوستانه دارم | ۸٪ | ۵٪ | ۱۵٪ | ۲۰٪ | ۵۰٪ |
| ۳۵ | فرد کمک کار و یاری‌رسانی برای دیگران هستم | ۱۵٪ | ۱۷٪ | ۱۸٪ | ۱۶٪ | ۳۴٪ |
| ۳۶ | در محل کارم خصومت با فرد یا افرادی ندارم | ۲۰٪ | ۸٪ | ۱۲٪ | ۱۹٪ | ۳۵٪ |
| ۳۷ | آدم دوست‌داشتنی و خوش‌مشربی هستم | ۱۳٪ | ۹٪ | ۱۶٪ | ۲۱٪ | ۴۰٪ |
| ۳۸ | آدم میانه‌روی هستم | ۱۲٪ | ۴٪ | ۱۴٪ | ۱۹٪ | ۴۹٪ |
| ۳۹ | آدم خوش‌برخوردی هستم | ۱۴٪ | ۱٪ | ۱۶٪ | ۱۹٪ | ۴۹٪ |
| ۴۰ | آدم گستاخ و خشنی نیستم | ۱۱٪ | ۵٪ | ۱۷٪ | ۱۸٪ | ۴۶٪ |
| ۴۱ | آدم خودخواهی نیستم | ۱۷٪ | ۳٪ | ۲۰٪ | ۱۸٪ | ۴۲٪ |
| ۴۲ | ظاهر آراسته و مرتبی دارم | ۱۱٪ | ۳٪ | ۱۷٪ | ۲۱٪ | ۴۶٪ |
| ۴۳ | در محیط کار آدم سازگار و انعطاف‌پذیری هستم | ۱۶٪ | ۷٪ | ۱۵٪ | ۲۰٪ | ۳۹٪ |
| ۴۴ | آدم بی‌توجه و بی‌ملاحظه‌ای هستم | ۱۳٪ | ۵٪ | ۱۲٪ | ۲۰٪ | ۴۸٪ |
| ۴۵ | روحیه‌ای جمعی دارم | ۱۱٪ | ۶٪ | ۱۴٪ | ۲۰٪ | ۴۷٪ |
| ۴۶ | تابع مقررات هستم | ۹٪ | ۵٪ | ۱۷٪ | ۲۰٪ | ۴۶٪ |
| ۴۷ | از دستورات مافوق اطاعت می‌کنم | ۱۲٪ | ۲٪ | ۲۰٪ | ۲۵٪ | ۴۰٪ |
| ۴۸ | نظم و نظامات را رعایت می‌کنم | ۷٪ | ۳٪ | ۲۰٪ | ۲۵٪ | ۴۳٪ |
| ۴۹ | آدم هوشیار و بیداری هستم | ۵٪ | ۲٪ | ۱۶٪ | ۲۱٪ | ۵۳٪ |
| ۵۰ | آدم کله‌شق و یک‌دنده‌ای نیستم. | ۶٪ | ۲٪ | ۱۴٪ | ۲۲٪ | ۵۳٪ |

روابط سالم و انسانی در اخلاق کار-محل

اخلاق کار-روح جمعی و مشارکت در کار

جدول ۴: درصد پاسخ دهندگان به متغیرهای پرسش‌نامه (رفتار شهروندی سازمانی)

| مؤلفه | ردیف | سؤال | کاملاً مخالفم | مخالفم | تا حدودی | موافقم | کاملاً موافقم |
|-------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------|----------|--------|---------------|
| رفتار شهروندی-نوع دوستی | ۱ | به کسانی که حجم کاری سنگینی دارند، کمک می‌کنم | ۱۰٪ | ۴٪ | ۱۷٪ | ۲۱٪ | ۴۸٪ |
| | ۲ | به کسانی که مرخصی بوده‌اند کمک می‌کنم | ۱۸٪ | ۱۳٪ | ۲۳٪ | ۱۳٪ | ۳۳٪ |
| | ۳ | کمک می‌کنم که دیگر کارکنان بهره‌ورتر شوند | ۱۸٪ | ۱۰٪ | ۱۱٪ | ۱۸٪ | ۴۴٪ |
| | ۴ | به افراد تازه وارد کمک می‌کنم اگرچه الزامی نباشد | ۱۹٪ | ۱۰٪ | ۱۵٪ | ۲۱٪ | ۳۵٪ |
| ادب | ۵ | در صورت لزوم، اموال شخصی‌اش را با دیگران تسهیم می‌کنم، تا به آنها در کارشان کمک کند | ۱۴٪ | ۳٪ | ۱۳٪ | ۲۱٪ | ۴۹٪ |
| | ۶ | به حقوق و امتیازات دیگران احترام می‌گذارم | ۱۷٪ | ۴٪ | ۱۴٪ | ۲۰٪ | ۴۵٪ |
| | ۷ | با من یا دیگر افرادی که ممکن است، تحت تاثیر اقدامات و یا تصمیماتش قرار بگیرند، مشورت می‌کند | ۱۰٪ | ۳٪ | ۲۰٪ | ۲۱٪ | ۴۶٪ |
| | ۸ | قبل از اتخاذ هرگونه تصمیم مهم به من اطلاع می‌دهد | ۱۵٪ | ۳٪ | ۲۰٪ | ۲۲٪ | ۳۹٪ |

| ردیف | توصیف | ۱۰٪ | ۲۰٪ | ۳۰٪ | ۴۰٪ | ۵۰٪ |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| ۹ | در مورد موضوعات جزئی زیاد اعتراض نمی‌کند | ۱۰٪ | ۴٪ | ۲۲٪ | ۲۲٪ | ۴۵٪ |
| ۱۰ | همیشه از آنچه سازمان در حال انجام دادن است، ایراد نمی‌گیرد | ۱۶٪ | ۶٪ | ۱۸٪ | ۱۷٪ | ۴۲٪ |
| ۱۱ | از هر تغییری که مدیریت مطرح می‌کند، دچار رنجش نمی‌شود | ۱۳٪ | ۱۳٪ | ۱۳٪ | ۲۱٪ | ۵۰٪ |
| ۱۲ | فقط به مسایل کاری خود و نه دیگران، فکر نمی‌کند | ۱۵٪ | ۶٪ | ۱۴٪ | ۲۲٪ | ۴۳٪ |
| ۱۳ | به پیام اعلامیه‌ها و یا مواد چاپی که در مورد سازمان اطلاعاتی عرضه می‌کنند توجه می‌کند | ۱۰٪ | ۶٪ | ۱۴٪ | ۲۰٪ | ۴۹٪ |
| ۱۴ | همیشه سر وقت در محل کار حاضر می‌شود | ۸٪ | ۴٪ | ۱۹٪ | ۲۰٪ | ۴۵٪ |
| ۱۵ | حضورش در محل کار بالاتر از میانگین ساعت کاری است | ۱۱٪ | ۳٪ | ۲۱٪ | ۲۵٪ | ۴۰٪ |
| ۱۶ | وقتی نمی‌تواند در محل کار حاضر شود، از قبل خبر می‌دهد | ۸٪ | ۳٪ | ۲۰٪ | ۲۴٪ | ۴۵٪ |
| ۱۷ | محل کار را تمیز نگه می‌دارد | ۴٪ | ۳٪ | ۱۶٪ | ۲۲٪ | ۵۰٪ |
| ۱۸ | از پیشرفت‌های سازمانی مطلع است | ۷٪ | ۲٪ | ۱۴٪ | ۲۰٪ | ۵۰٪ |
| ۱۹ | در جلسات حضور پیدا کرده و مشارکت می‌کند | ۱۱٪ | ۶٪ | ۱۴٪ | ۲۰٪ | ۴۷٪ |

جوانمردی

آداب

آداب

جدول ۵: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

| متغیر | دلبستگی | پشتکار | روابط | روح جمعی | نوع دوستی | آداب | جوانمردی | اجابت | آداب |
|---------------------------------|---------|---------|---------|----------|-----------|---------|----------|---------|---------|
| تعداد | ۴۲۶ | ۴۲۶ | ۴۲۶ | ۴۲۶ | ۴۲۶ | ۴۲۶ | ۴۲۶ | ۴۲۶ | ۴۲۶ |
| پارامترهای عادی | ۵۴/۵۴۶۹ | ۴۴/۹۴۸۱ | ۵۲/۹۵۰۵ | ۳۱/۲۴۱۸ | ۱۸/۰۹۴۳ | ۱۱/۲۶۷۶ | ۱۹/۰۳۰۵ | ۱۵/۷۸۱۷ | ۸/۲۹۸۱ |
| Std. Deviation | ۸/۸۶۹۷۲ | ۶/۷۰۷۸۳ | ۷/۲۴۱۱۹ | ۴/۳۶۵۱۳ | ۳/۶۹۰۲۰ | ۲/۶۱۸۲۶ | ۳/۴۴۱۸۲ | ۲/۴۹۷۳۹ | ۱/۸۶۴۳۰ |
| Most Extreme Differences | | | | | | | | | |
| Absolute | ۰/۸۰ | ۰/۶۹ | ۰/۶۹ | ۰/۸۱ | ۰/۱۳۵ | ۰/۱۵۹ | ۰/۱۵۴ | ۰/۱۴۷ | ۰/۲۰۳ |
| Positive | ۰/۶۳ | ۰/۴۶ | ۰/۵۹ | ۰/۶۵ | ۰/۶۲ | ۰/۷۷ | ۰/۸۲ | ۰/۷۹ | ۰/۱۸۱ |
| Negative | -۰/۸۰ | -۰/۶۹ | -۰/۶۹ | -۰/۸۱ | -۰/۱۳۵ | -۰/۱۵۹ | -۰/۱۵۴ | -۰/۱۴۷ | -۰/۲۰۳ |
| Kolmogorov-Smirnov Z | ۱/۶۶۰ | ۱/۴۲۳ | ۱/۴۳۱ | ۱/۶۷۹ | ۲/۷۷۳ | ۳/۲۸۳ | ۳/۱۷۳ | ۳/۰۳۹ | ۴/۱۹۱ |
| p-value | ۰/۱۰۸ | ۰/۰۳۵ | ۰/۰۳۳ | ۰/۰۷۱ | ۰/۲۱۰ | ۰/۰۳۰ | ۰/۱۱۰ | ۰/۲۴۰ | ۰/۳۲۰ |

بودند.

از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف یا آزمون شاپیرو-ویلک برای اطمینان از نرمال بودن داده‌ها استفاده می‌شود. هنگام بررسی نرمال بودن داده‌ها، ما فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال است را در سطح خطای ۰/۵٪ تست می‌کنیم. بنابراین اگر آماره‌ی آزمون بزرگ‌تر مساوی ۰/۰۵٪ به دست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است وجود نخواهد داشت. به عبارت دیگر توزیع داده‌ها نرمال خواهد بود. برای آزمون نرمالیته فرض‌های آماری به صورت زیر تنظیم می‌شود:

H_0 توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال و H_1 مربوط به هر یک از متغیرها نرمال نیست.

در پژوهش حاضر تمام متغیرها سنجدیده شده تماماً در سطح خطای بالاتر از ۰/۵٪ قرار داشتند و از نظر نرمالیته، تمام متغیرها نرمال

ضریب همبستگی اسپیرمن که به ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن معروف است، یک ضریب همبستگی بر اساس رتبه‌نمرات یا داده‌ها) است که میزان همبستگی بین دو متغیر در سطح ترتیبی را اندازه‌گیری می‌کند. ضریب همبستگی اسپیرمن که معادل ناپارامتری ضریب همبستگی پیرسون است صرفاً همبستگی میان رتبه‌های دو متغیر در جامعه‌های با حجم نمونه‌ی کم را نشان می‌دهد. بنابراین در همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن، جفت متغیرها به جای اندازه‌های فاصله‌ای یا نسبی، به اندازه‌های ترتیبی (رتبه‌ای) بیان می‌شوند. مانند ضریب همبستگی پیرسون، دامنه ضریب همبستگی اسپیرمن از -۱ تا +۱ تغییر می‌کند. هنگامی که تمامی افراد، رتبه‌ی یکسانی در هر دو متغیر داشته باشند، همبستگی رتبه‌ای +۱ خواهد شد و زمانی که رتبه‌های آنان در یک متغیر

با اخلاق کار کارکنان و همچنین رابطه‌ی بین متغیرهای جمعیت شناختی کارکنان را بررسی نماید. برای این منظور و براساس متغیرهای پژوهش ۱ فرضیه‌ی اصلی و ۴ فرضیه‌ی فرعی مطرح شد.

دقیقاً مخالف رتبه‌شان در متغیر دیگر باشد، در آن صورت مقدار ضریب اسپیرمن ۱- خواهد شد. اما اگر هیچ رابطه‌ای بین رتبه‌بندی‌ها وجود نداشته باشد، مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن صفر خواهد شد. پژوهش حاضر در پی آن بود که ارتباط رفتار شهروندی سازمانی

جدول ۴: نتایج تایید یا عدم تایید فرضیه‌های پژوهش

| شماره | عنوان فرضیه | ضریب همبستگی اسپیرمن | p-value | نتیجه |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------|-------|
| ۱ | بین رفتار شهروندی سازمانی و دلبستگی و علاقه به کار در کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه وجود دارد. | ۰/۱۲۰ | ۰/۰۱۴ | رد |
| ۲ | بین رفتار شهروندی سازمانی و پشتکار و جدیت در کار در کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه وجود دارد. | ۰/۷۹۰ | ۰/۰۰۰ | تایید |
| ۳ | بین رفتار شهروندی سازمانی و روابط سالم و انسانی در محل کار در کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه وجود دارد. | ۰/۸۶۰ | ۰/۰۰۰ | تایید |
| ۴ | بین رفتار شهروندی سازمانی و روح جمعی و مشارکت در کار در کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران رابطه وجود دارد. | ۰/۸۲۸ | ۰/۰۰۰ | تایید |
| فرضیه اصلی پژوهش | | | | |
| | بین رفتار شهروندی سازمانی و مولفه‌های اخلاق کار در کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران رابطه وجود دارد. | ۰/۷۸۳ | ۰/۰۰۰ | تایید |

بحث

هدف از انجام این پژوهش تعیین ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق کار در کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران بود. یافته‌های پژوهش نشان داد، رفتار شهروندی سازمانی با اخلاق کار رابطه‌ی معنادار و مستقیم $0/783$ و مقدار ضریب خطای $0/000$ دارد. نتایج حاصل با نتایج تحقیقات Murtaza و همکاران (۲۱) و Ruiz-Palomino و Martinez-Canas (۲۲) هم راستاست.

محبوبی و همکاران (۱۸) در مطالعه‌ی خود به بررسی "رابطه‌ی بین رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق اسلامی کسب و کار 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 معنی‌داری بین IEB مشخص شد و ابعاد مختلف رفتار شهروندی سازمانی از جمله آداب و رسوم اجتماعی $(P<0/05, r=0/24)$ ، نوع دوستی $(P<0/05, r=0/25)$ ، آگاهی‌های شغلی $(P<0/01, r=0/38)$ ، هماهنگی متقابل فرد $(P<0/05, r=0/21)$ ، حفاظت از منابع سازمانی $(P<0/05, r=0/192)$ ، جوانمردی $(P<0/05, r=0/18)$ ، تواضع $(P<0/05, r=0/19)$ می‌باشد. نتایج حاصل با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد.

Mohammad و همکاران (۱۹) در مطالعه‌ی خود به بررسی "عوامل موثر بر رفتار شهروندی سازمانی در میان کارمندان بانک مالزی: نقش تعدیل اخلاق کار اسلامی" پرداختند و به این نتیجه رسیدند که عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند. یافته‌ها همچنین نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی موثر می‌باشد که به دلیل تایید ارتباط هر دو متغیر در هر دو پژوهش بیانگر همخوانی مطالعات با یکدیگر است.

نتایج تحقیقات Wabg و همکاران (۲۰)، Chun و همکاران (۲۳) و سلیمانی (۲۴) به رابطه‌ی مثبت و معنادار بین بعد دوم اخلاق کار و رفتار شهروندی سازمانی اشاره نموده اند که با نتایج فرضیه‌ی دوم مطالعه‌ی حاضر همخوانی دارد. به گونه‌ای که نتیجه گردید: اگر پشتکار و جدیت در کار ارتقا و بهبود یابد رفتار شهروندی سازمانی افزایش می‌یابد.

نتایج تحقیقات موغلی و همکاران (۲۵)، طاهری دمنه و همکاران (۲۶) و بهاری فر و همکاران (۲۷) به رابطه‌ی مثبت و معنادار بین بعد سوم اخلاق کار و رفتار شهروندی سازمانی اشاره نمودند که با نتایج مطالعه‌ی حاضر همخوانی دارد. بر اساس نتایج تحقیق کارکنان دارای روابط سالم در کار و معمولاً قدرشناس، بشاش و خوشرو، مودب،

روراست و دارای حس دوستی و کمک کننده هستند.

نتایج تحقیقات عنایتی و همکاران (۱۳)، رودساز و بیشه (۱۶) و زارعی و بخشنده (۱۷) به رابطه‌ی مثبت و معنادار بین بعد آخر اخلاق کار و رفتار شهروندی سازمانی اشاره نمودند که با نتایج مطالعه‌ی حاضر همخوانی دارد. بر اساس نتایج تحقیق کارکنان دانشگاه دارای روحیه کار جمعی هستند و به رعایت مقررات و دستورات مافوق می‌پردازند. این پژوهش مانند هر پژوهش دیگری دارای محدودیت‌هایی بود نظیر: عدم کنترل متغیرهایی مانند سطح تحصیلات و جنسیت، انگیزه‌ها و علایق کارکنان، تعمیم پذیری و محدود بودن زمان توزیع پرسش‌نامه‌ها که به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر اخلاق کار و رفتار شهروندی سازمانی تاثیر می‌گذارند و می‌توانند اثر مخدوش‌کنندگی بر یافته‌ها داشته باشند.

نتیجه‌گیری

بر اساس هدف تحقیق حاضر، نتیجه‌گیری می‌شود که بین رفتار شهروندی سازمانی و مولفه‌های اخلاق کار رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین مدیران و کارکنان باید تلاش کنند تا در محیط‌های کاری اعتماد به وجود آورند. اعتماد سرپرستان در واقع باعث ایجاد صداقت، انسجام و گشودگی روابط، ایجاد همدلی و همکاری‌های

منابع

داوطلبانه بیشتر می‌گردد و در واقع اعتمادسازی منجر به بهبود رفتار شهروندی سازمانی، کاهش رفتار ضد شهروندی و نهایتاً ارتقای عملکرد سازمانی می‌شود. لذا با افزایش بروز رفتار شهروندی سازمانی توسط کارکنان می‌توان از بهبود و ارتقای اخلاق کار و نهادینه کردن آن در سازمان بهره برد. بنابراین پیشنهاد می‌شود دانشگاه علوم پزشکی تهران فرایندهای جذب و استخدام نیروهای خود را طوری طراحی کند که افراد با اخلاق کاری بالا را گزینش کنند. همچنین با اجرای طرح‌های آموزشی برای کارکنان فعلی دانشگاه علوم پزشکی تهران تا حد زیادی ایجاد رفتار شهروندی را تسهیل کنند؛ تا حس وظیفه‌شناسی و صادقانه کار کردن در افراد بالا رود.

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز با کد شناسایی ۱۰۱۲۱۲۱۰۹۵۱۰۷۷ می‌باشد. از استادان محترم دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز و تمامی کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران که در انجام این مطالعه همکاری داشته‌اند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

1. Esmaili M. Explain the relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior. *Journal of Science and Engineering Elites* 2018; 3(1): 1-12[Article in Persian].
2. Bienstock CC, De Moranville CW & Smith RK. Organizational citizenship behavior and service quality. *Journal of Services Marketing* 2003; 17(4-5): 357-78.
3. Naiemi A, Pezeshkiran GHR & Najafloo P. Analysis of organizational culture effects on organizational citizenship behavior in ministry of agriculture Jihad. *Iranian Agricultural Extension and Education Journal* 2015; 11(1): 73-87[Article in Persian].
4. Organ DW. Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. *The Academy of Management Review* 1989; 14(2): 294-7.
5. Sobhaninejad M, Uzbashi A & Shateri K. Organizational citizenship behavior (theoretical foundations, correlations and measurement tools). Tehran: Yastoroon; 2010: 40-50[Book in Persian].
6. Bahadori S & Dahgan M. The effect of transformational leadership on change-oriented organizational citizenship behavior (Case study: The ICT organization of Tehran municipality). *Quarterly Iranian Journal of Public Administration Mission* 2017; 8(26): 29-40[Article in Persian].
7. Shabani Bahar GH, Farahani A & Khosroshahi M. The role of employees' work ethics in the effectiveness of managers of sports and youth general office in Hamedan province. *Sport Physiology & Management Investigations* 2018; 10(1): 35-43[Article in Persian].
8. Mortezaee B. Work ethics. Available at: <http://doctormortezaee.blogfa.com/post-345.aspx>. 2011.

9. Moghimi Khorasani A. Relationship between work ethics and creativity of employees. *The Journal of Ethics in Science and Technology* 2015; 10(3): 85-92[Article in Persian].
10. Salajagheh S & Sistani Khanaman F. Investigating the relationship between work ethics and service quality in government organizations of Kerman, Isfahan: Conference on Management and Leadership Challenges in Iranian Organizations, 2010.
11. Bakhsheshi MF. The relationship between work ethic and job satisfaction among employees of sport and youth offices in Northern Khorasan province. *Journal of Sport Management and Development* 2015; 4(2): 199-209[Article in Persian].
12. Moeedfar S. Examining the work ethics and the individual and social factors that affect it. Tehran: Labor and Social Security Institute; 2001: 14-20[Book in Persian].
13. Enayati T, Behnamfar R, Zamani F & Esfandiyari SH. The relationship between organizational commitment and work ethic in nursing of Fatemeh Zahra hospital. *Journal of Health Breeze* 2014; 2(2): 50-5[Article in Persian].
14. Salehi M & Babajani Baboli M. The relationship between work ethics and management style with job satisfaction Employees university. *Bioethics Journal* 2017; 7(23): 29-38[Article in Persian].
15. Eskandari A & Irandoost M. The relationship between job ethics & organizational citizenship behavior with organizational performance. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2016; 10(4): 107-14[Article in Persian].
16. Roodsaz H & Bisheh M. The role of spiritual spirituality in organizational citizenship behavior. *Quarterly Journal of Resource Management in Police Force* 2014; 1(4): 81-104[Article in Persian].
17. Zarei H & Bakhshandeh M. Identifying and ranking work ethic factors affecting organization commitment of air university employees. *Journal of Human Resources Management* 2014; 4(11): 1-30[Article in Persian].
18. Mohabati F, Hedayati SP, Bagheri S & Mohabati M. Relationship between organizational citizenship behavior and Islamic ethics of business and in health staff. *International Journal of Hospital Research* 2014, 3(4): 173-6.
19. Mohammad J, Quoquab F & Omar R. Factors affecting organizational citizenship behavior among Malaysian bank employees: The moderating role of Islamic work ethic. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2016; 224(1): 562-70.
20. Wabg L, Howell JP & Hinrichs KT. Organizational citizenship behavior: The role of value/identity-based motivation. *Journal of Leadership and Organizational Studies* 2010; 18(1): 14-24.
21. Murtaza GH, Abbas M, Raja U, Roques O, Khalid A & Mushtaq R. Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. *Journal of Business Ethics* 2016; 133(2): 325-33.
22. Ruiz-Palomino P & Martinez-Canas R. Ethical culture, ethical intent, and organizational citizenship behavior: The moderating and mediating role of person-organization fit. *Journal of Business Ethics* 2014; 120(1): 95-108.
23. Chun J, Shin Y, Choi JN & Kim MS. How does corporate ethics contribute to firm financial performance? The role of collective organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Management* 2013; 39(4): 853-77.
24. Soleymani N. The relationship between principals ethical behavior and teachers and personnel's organizational citizenship behavior in Garmsar schools. *Journal of Modern Thoughts in Education* 2012; 7(1): 10-27[Article in Persian].
25. Moghli A, Seyedjavadin SR, Ahmadi SAA & Alavi A. An explanatory model of Islamic work ethics and organizational citizenship behavior due to job values (Case study of Isfahan university of medical sciences). *Journal of Health Information Management* 2013; 10(2): 302-11[Article in Persian].
26. Taheri Demneh M, Zanjirchi SM & Nejatiyan Ghasemiyeh M. The effects of work ethics on enhancement of organizational citizenship behavior. *The Journal of Ethics in Science & Technology* 2011; 6(2): 31-41[Article in Persian].
27. Baharifar A, Javaheri Kamel M & Ahmadi SAA. Ethical behavior and organizational citizenship behavior: The impact of ethical values, justice and organizational commitment. *Organizational Resources Management Researchs* 2011; 1(1): 23-42[Article in Persian].

Investigating the Organizational Citizenship Behavior and Identifying Its Relationship with the Components of Work Ethics in Staff in Tehran University of Medical Sciences and Health Services

Zohreh Barkand¹ (M.S.) - Mina Jamshidi² (Ph.D.) - Hossein Dargahi³ (Ph.D.)

Saeed Sayad Shirkesh² (Ph.D.)

1 Master of Science in Public Management, School of Allied Medical Sciences, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

2 Assistant Professor, Public Management Department, School of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran

3 Professor, Health Care Management Department, School of Public Health, Health Information Management Research Center, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Abstract

Received: Apr 2018

Accepted: Aug 2018

Background and Aim: In today's challenging world, the ethical issues of work as a requirement in organizations have always been discussed and its relevance to organizational citizenship behavior as a kind of antitrust behavior has always been raised. The aim of this study was to determine the relationship between organizational citizenship behavior and work ethic among the staffs of the faculties of Tehran university of medical sciences in 2016-2017.

Materials and Methods: The present research was descriptive-analytic and the statistical population of the study was 426 employees of colleges. They were selected according to the Cochran formula as proportional sample and selected by random sampling. Organizational citizenship behavior inventory (1988) and Grigory, et al, Patty (1990) questionnaire, whose validity was assessed by the experts. The cronbach's alpha coefficient, organizational citizenship behavior inventory (0.793), and job ethics (0.764), represent the internal consistency of the questionnaire. For analysis of variables, descriptive statistics and spearman correlation test were used and kolmogorov-smirnov test was used to normalize the data.

Results: Most male respondents, aged between 20-30 years; in terms of graduate degrees, were in a professional contract with a record of 5-10 years. Results showed that there was a positive and significant relationship between organizational citizenship behavior and work ethics ($p=0.783$).

Conclusions: Higher organizational citizenship behavior leads to higher levels of work ethics. Therefore, by training and strengthening organizational citizenship behavior, the level of work ethics among employees can be improved.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Work Ethics, Tehran University Medical Sciences

* Corresponding Author:

Sayad Shirkesh S

Email:

sae.sayad_shirkesh@iauctb.ac.ir