

بررسی ارتباط اخلاق کاری اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی با رفتار

شهروندی در کارکنان بیمارستان تأمین اجتماعی شهرکرد

غلامرضا زمانی*

سیمین طهماسبی**

چکیده

کارکنان درمانی در صورتی که در سایه اخلاق کاری اسلامی احساس کنند عدالت در سازمان رعایت می‌شود، رفتار شهروندی از خود بروز می‌دهند. هدف از پژوهش حاضر، بررسی ارتباط اخلاق کاری اسلامی با عدالت سازمانی و رفتار شهروندی در کارکنان درمانی بیمارستان تأمین اجتماعی شهرکرد می‌باشد. این مطالعه به روش توصیفی-تحلیلی از نوع همبستگی انجام شد. ۲۳۰ نفر از کارکنان درمانی بیمارستان تأمین اجتماعی شهرکرد به روش تمام شماری مورد مطالعه قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از سه پرسشنامه اخلاق کاری اسلامی علی‌الکاظمی (۱۳۹۰)، پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) و پرسشنامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی (۱۹۹۶)، جمع‌آوری و با استفاده از آمار توصیفی، محاسبه ضریب همبستگی پیرسون، آزمون رگرسیون چند متغیره مورد سنجش قرار گرفت. نتایج تحقیق حاکی از آن است که: بین میانگین نمره اخلاق کاری اسلامی با عدالت سازمانی و رفتار شهروندی رابطه وجود دارد بین میانگین نمره اخلاق کاری اسلامی با عدالت سازمانی رابطه وجود دارد ($p < 0/05$). بین میانگین نمره اخلاق کاری اسلامی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد ($p < 0/05$). بین میانگین نمره اخلاق کاری اسلامی، عدالت سازمانی و رفتار شهروندی با برخی متغیرهای دموگرافیک (سن، جنس، نوع قرارداد، تحصیلات) رابطه معنی‌دار وجود نداشت. براساس یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که برای افزایش در میزان رفتار شهروندی سازمانی از طریق افزایش اخلاق کاری اسلامی و عدالت سازمانی می‌توان اقدام کرد. **واژگان کلیدی:** اخلاق کاری اسلامی، عدالت سازمانی، رفتار شهروندی.

* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده علوم پزشکی، دانشگاه آزاد اسلامی شهرکرد
zgholamreza@yahoo.com

** استادیار گروه پرستاری، دانشکده علوم پزشکی، دانشگاه آزاد اسلامی شهرکرد

tahmas.s2004@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۹/۹

تاریخ تأیید: ۱۳۹۹/۱/۱۸

مقدمه

امروزه نیروی انسانی به عنوان مهم ترین سرمایه سازمان، در بهره گیری از منابع و بهبود عملکرد شغلی تحقق اهداف سازمان گام برمی دارد، از این رو توجه مدیران به عوامل نگرشی و رفتاری مؤثر در فرایندهای کاری کارکنان از اهمیت بالایی برخوردار خواهد بود (نادی و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۹۱). یکی از مهارت‌هایی که به مدیران و کارکنان کمک کند، رفتار شهروندی سازمانی است. رفتار شهروندی سازمانی از ویژگی‌های ارزشمند نیروی انسانی بوده (اسمعیلی، ۱۳۹۷، ص ۳) که به رفتارهای فردی داوطلبانه برخاسته از بصیرت افراد اطلاق شده که بر افزایش کارایی و اثربخشی عملکرد سازمان تأثیر گذاشته، مستقیم و به صورت صریح، از طریق سیستم رسمی پاداش تشویق نمی شود (نودهی و عسگرزاده، ۱۳۹۳ به نقل از اورگان،^۱ ۱۹۸۸، ص ۲۶). مفهوم رفتار شهروندی سازمانی، تحولی در حوزه رفتار سازمانی ایجاد کرده است و باعث شده سازمان‌ها نوآور، منعطف، بهره‌ور و در برابر بقا و موفقیتشان مسئول باشند (صنوبری، ۱۳۸۷، ص ۸۰). در همین راستا بروز رفتارهای شهروندی سازمانی در سطح سازمان‌های دولتی و نهادهای عمومی مانند مراکز درمانی با توجه به گستردگی و اهمیت آنها بسیار مهم جلوه می‌کند. اشاعه رفتارهای شهروندی سازمانی باعث افزایش اعتماد عمومی نسبت به این سازمان‌ها می‌شود و عملکرد، کارایی و اثربخشی سازمان‌ها را ارتقا می‌بخشد، باعث افزایش بیش از پیش تعهد در بین کارکنان سازمان می‌شود و این سازمان‌ها را در کنار مردم قرار می‌دهد (نودهی و عسگرزاده، ۱۳۹۳، ص ۲۶). یکی از متغیرهای اثرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی، عدالت سازمانی است. عدالت یک مفهوم انتزاعی و بسیار پیچیده است که به معنای عدم تبعیض و رعایت منصفانه تفاوت‌هاست (آمبرو^۲ و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۲۵). طبق تحقیقات فانی و همکاران (۱۳۹۰)، مدیران و سرپرستان سازمان‌ها با شناسایی عوامل تأثیرگذار بر عدالت سازمانی بر بروز رفتارهای شهروندی در میان کارکنان و همچنین تلاش مضاعف در ارتقاء شخصیت سازمانی می‌توانند گام‌های مؤثری را در راستای نیل به اهداف متعالی سازمان برداشته و از آسیب‌پذیری سازمانی جلوگیری به عمل آورند (فانی و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۱۳). بی‌عدالتی و توزیع غیرمنصفانه دستاوردها و ستادهای سازمان، موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت در آنان می‌شود (شیخی به نقل از الوانی و پورزات،^۳ ۱۳۹۵، ص ۶۹۴). ارزش‌های اخلاقی سازمان نیز به طور مثبتی بر انواع عدالت تأثیر دارند (رجبی پورو دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۱، ص ۷۳). درک از عدالت تحت تأثیر

1. Organ

2. Ambrose

3. Alvani & Puorezzat

موارد زیر قرار می‌گیرد: ۱. پیامدهایی که شخص از سازمان دریافت می‌کند؛ ۲. رویه‌های سازمانی؛ ۳. خصوصیات ادراک‌کننده؛ ۴. مطالعه عدالت در سازمان‌ها به منظور بررسی چگونگی و نحوه واکنش افراد در رو به رو شدن با یک تضاد یا بی‌عدالتی، پژوهشگر ناگزیر است که عدالت درک شده را مدنظر قرار دهد (خمر و مهران، ۱۳۹۴، ص ۲۲).

با توجه به تأکید دین مبین اسلام بر رعایت ارزش‌های اخلاقی اسلامی به نظر می‌رسد، زمانی که نگرش اخلاقی به کار وجود دارد، کارکنان درکی مثبت از جریان عدالت در سازمان داشته و مدیرانی که نگرش اخلاقی به کار دارند، تلاش می‌کنند که در اعمال رویه‌های قانونی و در تأمین و به‌کارگیری رویه‌ها و راهکارهای سازمانی بیشترین عدالت‌محوری را اعمال کنند (سرمدی، ۱۳۹۵، ص ۷۰). دانشمندان مسلمان، اخلاق را به‌عنوان صفات و ویژگی‌های پایدار در نفس که موجب می‌شوند کارهایی متناسب با آن صفات، به‌طور خودجوش و بدون نیاز به تفکر و تأمل از انسان صادر شوند، تعریف کرده‌اند. اخلاق اسلامی، درست یا نادرست بودن این صفات را در چارچوب مفاهیم اسلامی بیان می‌دارد، به تبع آن اخلاق کاری اسلامی به کارکرد چارچوب مفاهیم اسلامی در قالب فعالیت‌های کاری انسان در سازمان‌های مختلف می‌پردازد. اخلاق کاری اسلامی از تشریک مساعی، مذاکره، انصاف، وحدت و معنویت در محیط کار حمایت می‌کند و معنویت به‌عنوان اصلی کلیدی در میان دیگر عناصر اخلاق کاری اسلامی به شمار می‌آید و عمل به این اصول در محیط کاری موجب خلاقیت، صداقت و اعتماد می‌گردد. اخلاق کاری اسلامی شایسته مطالعه و شناسایی است. نه تنها به علت اینکه هنوز در برخی از مناطق جامعه اسلامی یافت می‌شود، بلکه به این علت که آرمان‌ها و کمال مطلوب‌هایی است که بسیاری از زنان و مردان مسلمان امروز در صدد تحقق آنها هستند (موغلی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۷۶۲).

انضباط کاری، مهرورزی، معاشرت سازنده، تواضع، وفای به عهد و وجدان کاری از جمله شیوه‌های مطلوب اخلاقی مورد تأکید اسلام در مدیریت سازمان‌ها محسوب می‌شوند که تحقق آنها و بررسی عوامل مؤثر بر آنها در سازمان‌ها ضروری است. توجه پژوهشگران بسیاری در سال‌های اخیر به اخلاق کار جلب شده که چنین علاقه‌هایی ممکن است بیانگر این اعتقاد باشد که اخلاق کار، نگرش کارکنان نسبت به کار و سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اخلاق کار که به‌طور معمول با باورهای دینی کارکنان در ارتباط است بر نگرش‌های مطلوب فردی و سازمانی نقش چشمگیری دارد. (انصاری و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۸۷). کسانی که ارزش‌ها و اصول اخلاق کار اسلامی را در خود نهادینه می‌سازند و به آن اصول پایبند هستند، کار را به‌عنوان منبع استقلال و خودشکوفایی می‌دانند و این ویژگی‌ها بر انگیزش درونی فرد تأثیر دارد و باعث رغبت و تمایل

فراوان برای انجام کار می‌شود (موغلی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۷۶۳). امروزه سازمان‌ها در بافت جوامع اسلامی توجه خود را به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی معطوف نموده‌اند، چراکه احتمال می‌رود کارکنانی که پایبند به اخلاق کار اسلامی هستند، اشتیاق و انرژی بیشتری را در رابطه با کار خود نشان می‌دهند (کیوانلو و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۷۱). امام علی علیه السلام در سفارش به فرزند گرامی خود امام حسن مجتبی علیه السلام اشاره می‌کند که انسان باید نفس خود را از هر پست و مقامی بالاتر بداند و شغل باید در جهت حفظ کرامت و عزت نفس انسان باشد و نه اینکه به دلیل کسب مقام و پست انسان اخلاقیات و ارزش‌ها و کرامت نفس خود را زیر پا بگذارد. از دیگر امور مهم در مقوله اخلاق اداری نوع نگاه انسان به کار و مسئولیت است. کسی که کار و مسئولیت خود را امانت ببیند و آن را وسیله عزت‌مندی و سرمایه شکوفایی خود و جامعه بداند از کار کردن لذت می‌برد و احساس رضایت می‌کند (موغلی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۷۶۲).

مطالعات زیادی در زمینه اخلاق کاری اسلامی (اردلان و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۷۵؛ اسدی و شیرزاد، ۱۳۹۱، ص ۱۳۵) رفتار شهروندی سازمانی (قنبری و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۱۱۵؛ نیازآذری و همکاران، ۱۳۹۵، ص ۲۰۰) و عدالت سازمانی (کافی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۳۳) انجام شده است؛ اما تاکنون مطالعه‌ای به بررسی این سه متغیر در جامعه کارکنان بیمارستانی که ارتباط نزدیک با مردم نیازمند کمک دارند انجام نشده است، از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط اخلاق کاری سازمانی با رفتار شهروندی و ادراک از عدالت سازمانی در کارکنان بیمارستان تأمین اجتماعی شهرکرد انجام شد.

روش مطالعه

این مطالعه توصیفی تحلیلی از نوع همبستگی با هدف بررسی رابطه بین متغیرهای اخلاق کاری اسلامی، ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی در کارکنان درمانی بیمارستان تأمین اجتماعی شهرکرد انجام پذیرفت. جامعه آماری را همه کارکنان درمانی (۲۳۰ نفر از پزشکان (۷۰)، پرستاران (۱۴۰)، ماما (۲۰) اعم از (زن و مرد) و با نوع قرارداد (رسمی، پیمانی، قراردادی و شرکتی) که در بیمارستان تأمین اجتماعی شهرکرد مشغول به فعالیت بودند، تشکیل دادند. نمونه‌گیری به روش تمام شماری انجام شد. معیارهای ورود به مطالعه، اشتغال در بیمارستان امام علی علیه السلام و تمایل به تکمیل پرسشنامه بود. ابزارهای مورد استفاده شامل پرسشنامه اخلاق کاری اسلامی علی‌الکاظمی (۱۳۹۰) تک مؤلفه‌ای است که با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری شده است. این پرسشنامه دارای ۱۸ گویه با حد پایین نمره (نمره بین ۳۰-۱۸)، نمره متوسط

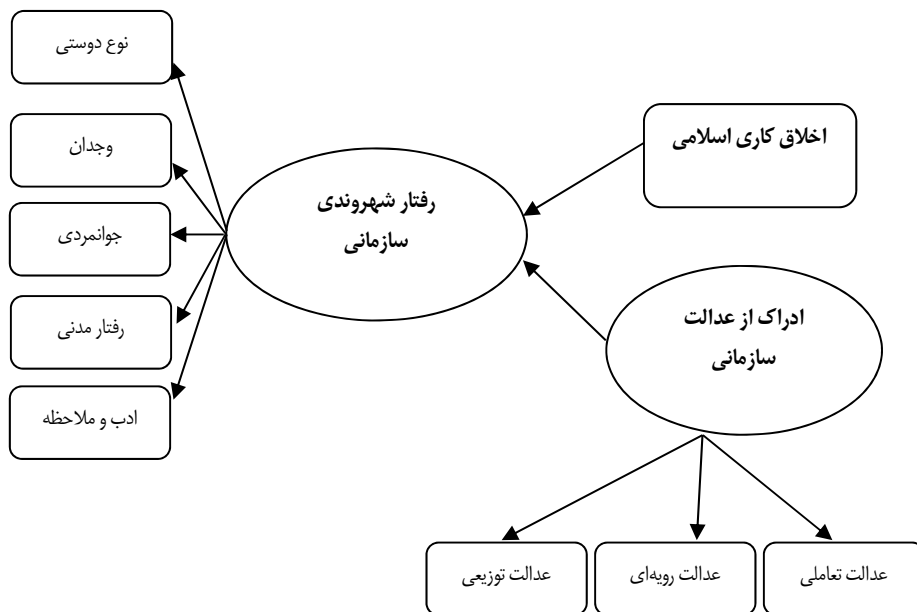
(۶۰-۳۰) و نمره بالا (بالتر از ۶۰) می‌باشد (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۳۲۳). برای سنجش ادراک از عدالت سازمانی پرسشنامه استاندارد عدالت سازمانی ۲۰ گویه‌ای و سه خرده‌مقیاس عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی با طیف نمره دهی ۵ درجه‌ای لیکرت، حدپایین (۲۰)، حد متوسط (۶۰) و حد بالا (۱۰۰) استفاده شد (نیهوف و مورمن، ۱۹۹۳^۱، ص ۵۳۰). به منظور سنجش رفتار شهروندی سازمانی ابزار اورگان و کانوسکی (۱۹۹۶) دارای ۱۵ سؤال با هدف ارزیابی ابعاد رفتار شهروندی (نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی، ادب و ملاحظه) با طیف پاسخگویی لیکرت ۵ درجه‌ای به کار گرفته شد. پایایی پرسشنامه اخلاق کاری اسلامی با آلفای کرونباخ ۰/۷۹ (گل پرور و نادری، ۱۳۹۰، ص ۴۷)، پرسشنامه نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) ۰/۸۵ (نیهوف و مورمن، ۱۹۹۳، ص ۵۳۰) و پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی (۱۹۹۶) ۰/۷۶ (پورسلطانی زرنندی، ۱۳۹۲، ص ۱۲۷) تأیید شد.

فرضیه اصلی پژوهش عبارت است:

بین میانگین نمره اخلاق کاری اسلامی با عدالت سازمانی و رفتار شهروندی در کارکنان درمانی بیمارستان تأمین اجتماعی شهرکرد رابطه وجود دارد.

در فرایند تحقیق برای گردآوری اطلاعات پژوهشگر پس از اخذ مجوز لازم از دانشگاه آزاد اسلامی شهرکرد و سپس با ارائه مجوز و هماهنگی با مدیریت و حراست بیمارستان تأمین اجتماعی شهرکرد با مراجعه به بیمارستان، پس از اخذ رضایت آگاهانه، به توزیع پرسشنامه اقدام نموده و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی، محاسبه ضریب همبستگی پیرسون، آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، تحلیل رگرسیون توسط نرم افزار SPSS ۲۲ استفاده شد. مدل مفهومی پژوهش به شرح ذیل می‌باشد.

^۱ . Niehoff & Moorman



یافته‌ها

از جمعیت مورد مطالعه ۶۴/۸ درصد زن، ۴۲/۶ درصد سن بالاتر از ۴۰ سال داشته‌اند. ۴۷/۸ درصد از شرکت‌کنندگان در مطالعه سابقه کار بین ۱۰ - ۲۰ سال داشته‌اند. مشخصات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در مطالعه در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱. مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه‌های مطالعه

| متغیر | سطح | فراوانی | درصد فراوانی |
|-----------|------------------|---------|--------------|
| جنسیت | مرد | ۸۱ | ۳۵/۲ |
| | زن | ۱۴۹ | ۶۴/۸ |
| سن | بین ۲۵ تا ۳۰ سال | ۲۱ | ۹/۱ |
| | بین ۳۱ تا ۳۵ سال | ۲۶ | ۱۱/۳ |
| | بین ۳۶ تا ۴۰ سال | ۸۵ | ۳۷ |
| | بالای ۴۰ سال | ۹۸ | ۴۲ |
| نوع شغل | پزشک | ۷۰ | ۳۰/۴ |
| | پرستار | ۱۴۰ | ۶۰/۹ |
| | ماما | ۲۰ | ۸/۷ |
| سابقه کار | زیر ۱۰ سال | ۴۰ | ۱۷/۴ |
| | بین ۱۱ تا ۲۰ سال | ۱۱۰ | ۴۷/۸ |
| | بین ۲۱ تا ۳۰ سال | ۸۰ | ۳۴/۸ |
| جمع | | ۲۳۰ | ۱۰۰/۰ |

میانگین و انحراف معیار سه متغیر مورد بررسی برای نمونه‌های ۲۳۰ نفری در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. میانگین نمرات اخلاق کاری اسلامی، رفتار شهروندی و عدالت سازمانی کارکنان بیمارستان

| متغیر | اخلاق کاری اسلامی | ادراک از عدالت سازمانی | رفتار شهروندی |
|------------------------|-------------------|------------------------|---------------|
| میانگین ± انحراف معیار | ۶۳/۵۳ ± ۱۳/۴۴ | ۶۱/۳۴ ± ۱۶/۳۹ | ۴۴/۵۷ ± ۶/۵۶ |

جدول ۲ نشان می‌دهد نمره اخلاق سازمانی (۹۰ < ۶۳/۵۳۴۸ < ۴۵)، نمره عدالت سازمانی (۶۰ < ۶۱/۳۴۷۸) و نمره رفتار شهروندی (۵۹ < ۴۴/۵۷۸۳ < ۳۱) کارکنان در سطح مطلوبی قرار دارند. به منظور بررسی ارتباط اخلاق کاری اسلامی با ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی کارکنان در مانی از رگرسیون چند متغیره استفاده شد.

جدول ۳. آزمون ضریب همبستگی رگرسیون چند متغیره

| R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-----------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| (a) ۰/۴۶۹ | ۰/۲۲۰ | ۰/۲۱۳ | ۵/۸۲۷۹۳ | ۱/۹۳۱ |

متغیر مستقل: اخلاق کاری اسلامی، عدالت سازمانی.

متغیر وابسته: رفتار شهروندی.

جدول ۳ بیانگر مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) و ضریب تعیین (R Square) است. مقدار ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۴۶۹ به دست آمده است. نشان‌دهنده همبستگی قوی‌تر بین مقادیر واقعی و مقادیر مشاهده شده متغیر ملاک است.

جدول ۴. جدول تحلیل واریانس رگرسیون چند متغیره

| Sig. | F | Mean Square | df | Sum of Squares | |
|-----------|--------|-------------|-----|----------------|------------|
| (a) ۰/۰۰۰ | ۳۱/۹۷۶ | ۱۰۸۶/۰۴۳ | ۲ | ۲۱۷۲/۰۸۶ | Regression |
| | | ۳۳/۹۶۵ | ۲۲۷ | ۷۷۱۰/۰۰۵ | Residual |
| | | | ۲۲۹ | ۹۸۸۲/۰۹۱ | Total |

جدول ۴ نتیجه تحلیل واریانس را ارائه می‌دهد که معنی داری کل رابطه را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. از آنجا که سطح معنی داری (sig) کمتر از ۰/۰۵ است، رابطه معنی دار است.

جدول ۵. ضریب رگرسیونی رگرسیون چند متغیره

| Sig. | F | Standardized | Unstandardized | | |
|-------|--------|--------------|----------------|--------|-------------------|
| | | Coefficients | Std. Error | B | |
| | | Beta | | | |
| ۰/۰۰۰ | ۱۳/۹۰۲ | | ۲/۰۵۴ | ۲۸/۵۵۰ | |
| ۰/۰۰۰ | ۴/۹۱۲ | ۰/۳۰۷ | ۰/۰۳۰ | ۰/۱۵۰ | اخلاق کاری اسلامی |
| ۰/۰۰۰ | ۴/۲۴۴ | ۰/۲۶۵ | ۰/۰۲۵ | ۰/۱۰۶ | عدالت سازمانی |

جدول ۵ ضریب رگرسیونی غیراستاندارد (B)، ضریب رگرسیونی استاندارد شده (Beta)، مقدار t و سطح معنی داری (Sig) را گزارش می دهد. با مشاهده نتایج می توان گفت که این دو متغیر با رفتار شهروندی در کارکنان درمانی رابطه دارند. با مقایسه ضریب استاندارد شده دو متغیر اخلاق کاری اسلامی (۰/۳۰۷) و عدالت سازمانی (۰/۲۶۵) نتیجه می گیریم که متغیر اخلاق کاری اسلامی دارای رابطه بیشتری با رفتار شهروندی در بین این کارکنان بوده است. آزمون تحلیل واریانس بین متغیرهای دموگرافیک (سن، جنس، سطح تحصیلات، نوع قرارداد، سابقه کار) و اخلاق کاری اسلامی، ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی در کارکنان درمانی ارتباط معناداری را نشان نداد.

بحث

با مشاهده نتایج مطالعه می توان گفت که اخلاق کاری اسلامی و عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی تأثیرگذار هستند و می توانند تغییرات این متغیر را پیش بینی کنند. با مقایسه ضریب استاندارد شده دو متغیر اخلاق کاری اسلامی (۰/۳۰۷) و عدالت سازمانی (۰/۲۶۵) می توان دریافت که متغیر اخلاق کاری اسلامی دارای رابطه بیشتری با رفتار شهروندی در کارکنان درمانی است. همچنین ضریب استاندارد شده بین متغیر اخلاق کاری اسلامی و عدالت سازمانی ۰/۱۴۴ است که نشان می دهد این متغیر عدالت سازمانی را نیز پیش بینی می کند. همچنین ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۳۴۳ به دست آمده است که با توجه به مطالب بالا همبستگی نسبتاً قوی بین اخلاق کاری اسلامی و عدالت سازمانی وجود دارد. نتایج این تحقیق با تحقیقات سردمدی (۱۳۹۵، ص ۶۱) که مدل علی اخلاق کاری اسلامی و تعهد سازمانی با نقش واسطه ای عدالت سازمانی و ارزش های شغلی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور ارائه نمودند هم راستا است. مردانی و حیدری (۱۳۸۸، ص ۵۱) در بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار مدنی کارکنان بیمارستان دریافتند عدالت سازمانی ارتباط مثبت با رفتار مدنی کارکنان بیمارستان های منتخب در استان اصفهان داشت.

سرمدی (۱۳۹۲، ص ۶۷) دریافت که میان مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی (نگرش اخلاقی به کار (۰/۳۳)، روابط بین فردی (۰/۲۲) و عدالت سازمانی (۰/۳۷) و ارزش‌های شغلی (۰/۴۱) با تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد و کل واریانس تبیین شده تعهد سازمانی به واسطه مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی و عدالت سازمانی و ارزش‌های شغلی (۰/۲۷) می‌باشد (سرمدی، ۱۳۹۲، ص ۶۸) اسکندری و ایران‌دوست (۱۳۹۳، ص ۱۱۰) به بررسی رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی در کارکنان بانک پرداخته و دریافتند که بین اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی همبستگی (۰/۹۷) وجود دارد. حسنی و همکاران (۱۳۹۳، ص ۶۲۲) در بررسی ارتباط اخلاق کاری اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه دریافتند که میان متغیرهای اخلاق کاری اسلامی کارکنان و بین عدالت سازمانی و اخلاق کاری اسلامی و رضایت شغلی رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. کارکنانی که نگرش اخلاقی به کار دارند، سطح توقعات خود را از سازمان و مدیران در رابطه با توزیع منابع و امکانات، در سطح اخلاقی و معقول نگه داشته و از زیاده‌خواهی اجتناب می‌کنند. در رابطه با مدیران نیز، می‌توان عنوان کرد که شاید در این حالت مدیرانی که نگرش اخلاقی به کار دارند به کارکنان خود به دیده یکسان می‌نگرند و در توزیع عادلانه منابع و امکانات نهایت کوشش خود را صرف می‌کنند.

نودهی و عسگرزاده (۱۳۹۳، ص ۲۹) نقش میانجی تعهد و عدالت سازمانی در رابطه بین هوش عاطفی و رفتار شهروندی سازمانی را مطالعه کردند و در نتایج خود بیان نمودند که بین عدالت و رفتار شهروندی رابطه مستقیم و معنادار (۰/۲۸۶) وجود دارد. بر طبق اصل مبادله، کارکنانی که احساس می‌کنند آورده‌هایشان در مقایسه با شغل‌های دیگر عادلانه است، وظیفه‌شناسی و وجدان کاری بیشتری از خود نشان می‌دهند، به طوری که فراتر از شرح شغل رسمی خود عمل می‌کنند. این در حالی است که بی‌عدالتی در سازمان، سلامت روانی کارکنان کرامت انسانی را خدشه‌دار کرده، باعث کاهش وفاداری و در نهایت تهدیدی بر کل سازمان می‌شود. در تبیینی دیگر از نتیجه حاصل از این پژوهش می‌توان بیان داشت که رفتار عادلانه از سوی سازمان با کارکنان عموماً منجر به تعهد بالاتر آنها نسبت به سازمان می‌شود و این تعهد سازمانی به نوبه خود می‌تواند زمینه‌ساز بروز رفتار شهروندی فرا نقش آنها شود. از سوی دیگر افرادی که احساس بی‌عدالتی کنند به احتمال بیشتری سازمان را رها می‌کنند یا سطوح پایینی از تعهد سازمانی را از خود نشان می‌دهند و حتی ممکن است شروع به رفتارهای ناهنجار مثل انتقام‌جویی کنند. همچنین مختاریان‌پور (۱۳۸۷، ص ۱۹۲) بیان می‌دارد که ادراک بی‌عدالتی اثر مخربی بر اهتمام و انگیزش کارکنان سازمان‌ها دارد. بی‌عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها و ستادهای سازمان موجب تضعیف روحیه کارکنان و تنزل روحیه تلاش و فعالیت آنها شده و به بروز رفتارهایی از کارکنان می‌انجامد که نه تنها در دستیابی به اهداف سازمان

ساعی نبوده است، بلکه به نظر می‌رسد بیشتر در جهت تخریب نرم و ساخت منافع و اهداف سازمان حرکت می‌کند. کارکنانی که احساس نابرابری می‌کنند، با واکنش‌های منفی از جمله امتناع از تلاش، کم کاری و رفتارهای محدود و رو به افول شهروندی سازمانی و در شکل افراطی یعنی استعفا از کار به این نابرابری پاسخ می‌دهند (مختاریان پور، ۱۳۸۷، ص ۱۹۴).

با توجه به تأکید دین مبین اسلام بر رعایت ارزش‌های اخلاقی اسلامی به نظر می‌رسد که در زمانی که نگرش اخلاقی به کار وجود دارد، کارکنان درک مثبتی از جریان عدالت در سازمان داشته و مدیرانی که نگرش اخلاقی به کار دارند، می‌کوشند که در اعمال رویه‌های قانونی و در تأمین و به‌کارگیری رویه‌ها و دستورالعمل‌های سازمانی حداکثر عدالت محوری را اعمال کنند. نگرش اخلاقی به کار با درک عدالت رابطه معنی‌داری دارد. کسانی که ارزش‌ها و اصول اخلاق کار اسلامی را درون خود نهادینه می‌سازند و به آن اصول پایبند هستند، کار را به‌عنوان یک سیستم عادلانه برای انجام امور می‌دانند و از طرفی نظام توزیع عادلانه را حاکم بر مجموعه کاری خود دانسته و خود را نیز در این روند به حساب می‌آورند که بایستی ادامه‌دهنده همان روند باشند و باعث رغبت و تمایل بیشتر برای انجام کار عادلانه می‌شود و انجام کار عادلانه و اخلاقی منجر به بروز رفتارهای متعالی سازمانی، بدون چشم‌داشت به پاداش و ارتقا می‌شود که می‌توان همین رفتارها را به‌عنوان رفتار شهروندی برشمرد و با تقویت بسترهای لازم برای گسترش اخلاق کاری اسلامی و عدالت سازمانی شاهد بروز هرچه بیشتر رفتارهای شهروندی خواهیم بود.

محدودیت‌های پژوهش

محدودیت اجرایی و بی‌حوصلگی کارکنان بیمارستان نسبت به پاسخ دادن به علت طولانی بودن پرسشنامه‌ها.

کم بودن زمان برای جمع‌آوری اطلاعات بیشتر، همچنین استفاده از پرسشنامه و به تبع آن محدودیت‌های به‌کارگیری ابزار خود گزارش‌دهی را شامل می‌شود.

قدردانی

بدین وسیله از همه کارکنان درمانی بیمارستان امام علی (علیه‌السلام) تأمین اجتماعی که در این مطالعه مشارکت داشتند قدردانی می‌شود. این مقاله حاصل پایان‌نامه آقای غلامرضا زمانی دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی دانشگاه آزاد اسلامی شهرکرد به راهنمایی دکتر سیمین طهماسبی با شماره مصوب کمیته اخلاق پزشکی کشوری (IR.IAU.KHUISF.REC.1397.238) می‌باشد.

منابع

۱. اردلان، محمدرضا؛ سیروس قنبری؛ کاوه فیضی؛ حامد سیف‌پناهی و خلیل زندی (۱۳۹۳)، «رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی»، مجله علمی-پژوهشی اخلاق زیستی، ۴ (۱۳)، ص ۷۵-۹۵.
۲. اسدی، مهران و محسن شیرزاد (۱۳۹۱)، «نقش اخلاق کاری اسلامی در تعهد و فرهنگ سازمانی» دوفصلنامه تخصصی علمی اسلام مدیریت، پاییز و زمستان، ۱ (۲)، ص ۱۳۳-۱۵۰.
۳. اسکندری، استیره و منصوره ایراندوست (۱۳۹۳)، «رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی»، فصلنامه اخلاق در علم فناوری، ۱۰ (۳)، ص ۱۰۷-۱۱۴.
۴. اسمعیلی، محمد (۱۳۹۷)، «تبیین رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و رفتار شهروندی سازمانی»، مجله نخبگان علوم و مهندسی، ۳ (۱)، ص ۱-۱۲.
۵. انصاری، محمداسماعیل و محمد شاکر اردکانی (۱۳۹۲)، «اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی»، ۶ (۲)، ص ۸۶-۹۶.
۶. پورسلطانی زرنندی، حسین و رامین امیرجی نقندر (۱۳۹۲)، «ارتباط تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان تربیت بدنی شهر مشهد در سال ۱۳۹۰»، نشریه مدیریت ورزشی، ۱۶، ص ۱۲۷-۱۴۷.
۷. حسنی، محمد؛ مرضیه رحیمی و مریم سامری (۱۳۹۳)، «تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه»، نشریه مدیریت فرهنگی سازمانی، مقاله ۲، ۱۲ (۴)، ص ۶۱۳-۶۳۳.
۸. خمر، فریبا و هرمز مهرانی (۱۳۹۴)، «مروری بر ادبیات عدالت ادراک شده و عدالت تعاملی»، همایش ملی مدیریت و آموزش، ملایر، دانشگاه ملایر، https://www.civilica.com/Paper-MANAGMA01-MANAGMA01_112.html
۹. رجبی‌پور میبیدی، علیرضا و مرتضی دهقانی فیروزآبادی (۱۳۹۱)، «رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران»، فصلنامه اخلاق زیستی، ۲ (۶)، ص ۴۹-۹۲.

۱۰. سرمد، زهره؛ الهه حجازی و عباس بازگان (۱۳۹۰)، روش تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات آگه.
۱۱. سرمدی، محمدرضا (۱۳۹۵)، «ارائه مدل علی اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی با نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی و ارزش‌های شغلی»، فصلنامه علمی-پژوهشی ره‌یافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷ (۳)، ص ۶۱-۷۴.
۱۲. شیخی، ایوب؛ مریم طنابنده و عبدالله ریحانی یساولی (۱۳۹۵)، «تبیین رابطه بین عدالت سازمانی با میانجی‌گری استرس شغلی بر اخلاق کاری پرستاران» مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، ۸ (۴)، ص ۶۹۳-۶۹۹.
۱۳. صنوبری، محمد (۱۳۸۷). رفتار شهروندی سازمانی (مفاهیم، تعاریف، ابعاد و عوامل مؤثر بر آن). دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، س ۵، ش ۱۶، ص ۷۹-۹۹.
۱۴. فانی، علی اصغر؛ حسن دانایی فرد و شعله زکیانی (۱۳۹۰)، «بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی: تبیین نقش شخصیت سالم سازمانی»، پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۷ (۱)، ص ۱-۱۴.
۱۵. قنبری، محمد؛ فریبا باقری بابان و ولی تیمورزاده (۱۳۹۳)، «رابطه بین اخلاق سازمانی با نهادینه‌سازی رفتار شهروندی سازمانی»، فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، س ۲۵، بهار و تابستان، ۱ (۱۱)، ص ۱۱۵-۱۲۴.
۱۶. کافی، امیر و مهدی هاشمی نسب (۱۳۹۱)، «تأثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی»، مسائل اجتماعی ایران، س ۴، ۱، ص ۳۳-۶۲.
۱۷. کیوانلو، لیلی؛ طیبه رحیمی و علی محمدزاده ابراهیمی (۱۳۹۴)، «نقش میانجی انگیزش درونی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی»، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، ۸ (۶)، ص ۶۵-۸۹.
۱۸. گل پرور، محسن و محمدعلی نادی (۱۳۹۰)، «نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۶ (۱)، ص ۴۳-۵۲.
۱۹. مختاریان پور، محمد (۱۳۸۷)، «بررسی موانع ادراکی تحقق عدالت در سازمان»، تحلیل منطقی، فصلنامه سیاسی اجتماعی، ۵ (۸)، ص ۱۶۳-۲۰۰.
۲۰. مردانی، حیدری هابده (۱۳۸۸)، «بررسی ارتباط عدالت سازمانی با رفتار مدنی کارکنان بیمارستان»، مجله اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره دوم، ص ۴۷-۵۴.

۲۱. موعلی علیرضا؛ سیدرضا جوادی؛ علی اکبر احمدی شید و آزاده علوی (۱۳۹۲)، «بررسی میزان حاکمیت اخلاق کار اسلامی در نظام سلامت (مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان)»، مجله تحقیقات نظام سلامت، ۹ (۷)، ص ۷۶۰-۷۷۰.
۲۲. نادى، محمدعلی؛ زهت الزمان مشفقى و فاطمه اکبرى کوشکچه (۱۳۹۵)، «تأثیر پاداش و رفتار ارادی بر حمایت سازمانی ادراک شده، تبادل رهبر-عضو، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد عاطفی و عملکرد وظیفه کارکنان ستادی آموزش و پرورش شهر اصفهان»، مجله دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، س ۱۷، ۳ (۶۵)؛ ص ۹۰-۱۰۱.
۲۳. نودهی، زهرا و هاشم عسگرزاده (۱۳۹۳)، «بررسی نقش میانجی تعهد و عدالت سازمانی در رابطه بین هوش عاطفی و رفتار شهروندی سازمانی»، فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، س ۲۵، (۱۰۱)، ص ۲۳-۳۲.
۲۴. نیازآذری، کیومرث؛ مریم تقوایی یزدی و محمد البرزی (۱۳۹۵)، «بررسی تأثیر هویت سازمانی و فرهنگ سازمانی در بروز رفتار شهروندی سازمانی با ارائه مدل مناسب»، جهاد دانشگاهی، س ۹، (۳۶)، ص ۱۹۹-۲۲۱.
۲۵. <http://upmoallem.ir/folder>، دانلود پرسشنامه اخلاق کاری اسلامی علی و الکاظمی.
26. Ambrose M., Hess R.L., & Ganesan S, (2007), The relationship between justice and attitudes: An examination of justice effects on event and system related attitudes, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103 (1): 21-36.
27. Niehoff, B. P, & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36 (3): 527-556.