

تبیین مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه‌ی ارزش‌های شغلی (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان)*

علیرضا موغلی^۱، سید رضا جوادین^۲، سید علی اکبر احمدی^۳، آزاده علوی^۴

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: امروزه سازمان‌ها برای نهادینه کردن اخلاقیات در اعضای سازمانی خود، به تکنیک‌ها و ابزارهای متعددی متوسل شده‌اند. از این‌رو، در این پژوهش، به بررسی اهمیت و تأثیر اخلاق کار در ایران با تکیه و تأکید بر اصول اخلاق اسلامی و فرهنگ حاکم بر سازمان‌ها، با لحاظ رفتار شهروندی سازمانی و واسطه‌گری ارزش‌های شغلی پرداخته شد.

روش بررسی: این پژوهش از نوع میدانی و کاربردی بود که در سال ۱۳۹۰ انجام شد. جامعه‌ی آماری این پژوهش را کلیه‌ی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، با مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر تشکیل دادند. تعداد کارکنان ۸۲۸۲ نفر و روش نمونه‌گیری خوشه‌ای از نوع طبقه‌ای-تصادفی بود و تعداد نمونه، ۲۳۹ نفر برآورد شد، که با توزیع ۳ پرسش‌نامه، در نهایت تعداد ۱۹۸ پرسش‌نامه برگشت داده شد (نرخ برگشت ۸۳ درصد). برای جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای، اسنادکاوی، مقالات و پایان‌نامه‌های معتبر و جستجوی الکترونیکی در سایت‌های معتبر علمی استفاده گردید. برای تأیید پایایی پرسش‌نامه‌ها از ضریب Cronbach's alpha (درصد ۷۶) و برای تعیین قابلیت اعتبار آن، از روش تحلیل عاملی استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و معادلات ساختاری Lisrel انجام شد.

یافته‌ها: بالاترین ضریب همبستگی در میان متغیرهای این پژوهش، مربوط به رابطه‌ی بین ارزش‌های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی (۵۴ درصد) بود. از میان متغیرهای پژوهش فقط دو متغیر پشتکار و جدیت در کار (۱۸ درصد) و روابط سالم و انسانی (۱۵ درصد) بر رفتار شهروندی دارای اثر مستقیم، اثر غیر مستقیم و اثر کلی بودند که اثر کلی آن‌ها از اثرات مستقیم و غیر مستقیم بیشتر بود. همچنین ارزش‌های شغلی، تأثیر مستقیم بر رفتار شهروندی داشت.

نتیجه‌گیری: اخلاق کار اسلامی بر نگرش کارکنان به جهت ایجاد رفتار مطلوب تأثیر قابل توجهی داشت، همچنین ارزش‌های فردی و جمعی در محیط‌های کار، با گسترش توجهات اجتماعی به ارزش‌های انسانی و اخلاقی هسمو بود و اخلاق کار اسلامی با واسطه‌ی ارزش‌های شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی نیز تأثیرگذار بود.

واژه‌های کلیدی: اخلاق کار اسلامی؛ رفتار شهروندی سازمانی؛ ارزش‌های شغلی

* این مقاله برگرفته از رساله‌ی دکتری می‌باشد.
۱- استاد، مدیریت دولتی، دانشکده‌ی مدیریت، دانشگاه پیام نور شیراز، شیراز، ایران
۲- استاد، مدیریت منابع انسانی، دانشکده‌ی مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران
۳- دانشیار، مدیریت دولتی، دانشکده‌ی مدیریت، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران
۴- دانشجوی دکتری، مدیریت دولتی، دانشکده‌ی مدیریت، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران (نویسنده‌ی مسؤول)
Email: a_alavi@mail.mui.ac.ir

دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۸/۲۷ اصلاح نهایی: ۱۳۹۱/۱۲/۲۱
پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۲/۱۲
ارجاع: موغلی علیرضا، سید جوادین سید رضا، احمدی سید علی اکبر، علوی آزاده. تبیین مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه‌ی ارزش‌های شغلی (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان). مدیریت اطلاعات سلامت ۱۰: ۱۳۹۲؛ (۲): ۱۰؟

مقدمه

در بررسی و تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، دستیابی به درک مفاهیم اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات حیاتی است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد، که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشت تا در جستجوی مبانی نظری در این رابطه باشند و بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. بنابراین یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا با حس مسؤولیت و تعهد کامل به مسایل، در جامعه و حرفه‌ی خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه‌ی خود را رعایت کنند. اولین گام در دستیابی به این اهداف، درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می‌باشد. اخلاق کار، یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، یک ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌الذات یک ارزش ذاتی است (۱). دین مبین اسلام، به کار، فضیلت و شرافت بخشیده و آن را همچون عبادت در نظر گرفته است. در اخلاق کار اسلامی، زندگی بدون کار بی‌معنی می‌شود و کسانی که سخت کار می‌کنند، در زندگی موفق‌تر هستند. اخلاقیات به عنوان سیستمی از ارزش‌ها، باورها، اصول، مبانی، بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص می‌شود و عمل بد از خوب متمایز می‌گردد (۲). اخلاق حرفه‌ای به دلیل هویت اسلامی، ملاک نهایی اخلاق است و اصول راهبردی آن را از قرآن و روایات به دست می‌آورد و روش تعلیم اخلاق و زبان آموزش‌های اخلاقی را نیز از زبان وحی می‌آموزد. بنابراین یک اخلاق حرفه‌ای که بتواند توقعات یاد شده را برآورد باید در عین حرفه‌ای بودن، اسلامی باشد و مراد از اسلامی بودن، بهره‌مندی از منبع بسیار مهم قرآن و روایات است و البته این به معنای بی‌نیازی از سایر منابع نیست (۳). Cohen و Kol

برای اولین بار از اصطلاح رفتار شهروندی سازمانی استفاده کردند و آن را به عنوان رفتارهایی سودمند می‌دانند که در شرح شغل قید نشده است، اما کارکنان برای کمک به دیگران در انجام وظایفشان به نحوی مشهود از خود بروز می‌دهند. Cohen و Kol معتقدند که رفتار شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و داوطلبانه است که مستقیماً به وسیله‌ی سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده است، اما با این وجود باعث ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد سازمان می‌شود (۴). این تعریف بر سه ویژگی اصلی رفتار شهروندی تأکید دارد: اول این‌که این رفتار باید داوطلبانه باشد یعنی نه یک وظیفه‌ی از پیش تعیین شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد باشد، دوم این‌که مزایای این رفتار جنبه‌ی سازمانی دارد و ویژگی سوم این است که رفتار شهروندی سازمانی ماهیتی چند وجهی دارد. جوهره‌ی کلیدی در تعریف ارگان از رفتار شهروندی سازمانی این است که چنین رفتاری، اثربخشی سازمانی را افزایش می‌دهد. رفتار شهروندی سازمانی به عنوان یک تفکر و پارادیم سازمانی از مدیران و رهبران می‌خواهد تا سازمان خود را به صورت یک کشور تصور کرده و چالش اساسی مدیریت‌شان را، ایجاد شهروندی سازمانی به عنوان یک تعهد داوطلبانه در ارتباط با اهداف، شیوه‌ها و در موفقیت سازمان در نظر بگیرند. نکته‌ی مهم در ارتباط با شناسایی ابعاد رفتارهای شهروندی سازمانی این است که آیا این پدیده، یک سازه‌ی مکنون (پنهان) با ابعاد مختلف است که هر یک از این ابعاد مظهر و نماد رفتارهای شهروندی سازمانی بوده و بدین ترتیب می‌بایست یک پیکان جهت‌دار که نشان‌دهنده‌ی رابطه‌ی علیت می‌باشد از رفتارهای شهروندی سازمانی به هر یک از این ابعاد کشیده شود و یا این‌که این پدیده، یک سازه‌ی متراکم (جمع شده) می‌باشد که به عنوان یک تابع ریاضی از ابعاد مختلف در نظر گرفته می‌شود و پیکان علی نیز از ابعاد رفتارهای شهروندی سازمانی به سمت این پدیده کشیده می‌شود. ارزش‌ها در تصمیم‌گیری‌های شغلی، رفتار، جهت‌گیری‌ها، روابط و نگرش‌های افراد سازمان تأثیر بسزایی دارد. نیازها و ارزش‌ها مفهیمی در ارتباط با یکدیگر هستند و برای یک فرد از نظر عملی و مفهومی، معنای متفاوتی دارند.

ارزش، اصولی است که از نظر فردی و اجتماعی در سازمان نوعی رفتار مناسب و برتر شمرده می‌شود و در هر حال معیارهای ثابت سازمان برای تصمیم‌گیری‌ها هستند. ارزش‌ها، مقصودها، کیفیت‌ها و استاندارد یا شرایطی را ایجاد می‌کند که به ارضای نیازها و یا ادراک کامیابی یک نیاز کمک می‌کند و فعالیت‌های انسان را جهت می‌دهد. Keyser و Sweetland معتقدند که صرف ارزیابی نیازها، نمی‌تواند به پیش‌بینی رفتار حرفه‌ای یاری کند، بلکه ارزیابی ارزش‌ها و علایق است که می‌تواند مشاوران را در پیش‌بینی رفتار شغلی و یا درک انگیزه‌های رفتار کاری کمک نماید (۵). بهاری فرد و جواهری کامل، در مطالعه‌ای به بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان (عدالت سازمانی، تعهد سازمانی، رفتار اخلاقی و رفتارهای شهروندی سازمانی) و روابط بین آن‌ها پرداخته‌اند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که ارزش‌های اخلاقی سازمان به طور مثبتی بر عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی تأثیر دارد. عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی نیز به طور مثبتی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد. تعهد سازمانی به طور مثبتی بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر می‌گذارد. همچنین رفتار اخلاقی نیز به طور مثبتی بر بعد جوانمردی و بعد نوع دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد (۶). عبداللہی چندانق و نجات، در پژوهشی با عنوان ارزش‌ها و اخلاق کار که در بین معلمان شهر رشت انجام دادند به این نتیجه رسیدند که میزان اخلاق کار در بین معلمان در سطح بالایی قرار دارد و اخلاق کار با اعتقاد به ارزش‌های مذهبی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی دارای رابطه‌ی معنی‌دار است. بررسی شاخص‌های اخلاق کار نیز، حاکی از آن بود که اکثر معلمان کارشان را با پشتکار و جدیت انجام می‌دهند. همچنین شمار بسیار زیادی از آن‌ها (۹۴ درصد) در محیط کارشان دارای روابط دوستانه می‌باشند (۷). Haroon و همکاران، پژوهشی با عنوان رابطه‌ی بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی در بخش بهداشت و درمان از پاکستان در میان ۸۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های خصوصی انجام و نشان دادند که، رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی در بین کارکنان وجود دارد (۸). Rokhman با بررسی

ارزش‌های اخلاقی کار اسلامی بر عملکرد شغلی (رضایت شغلی، تمایل به ترک کار و تعهد سازمانی) در کشور اندونزی مشاهده کردند که اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبتی، هم بر تعهد سازمانی و هم رضایت شغلی دارد اما تأثیری بر تمایل به ترک کار ندارد (۹). Torgler و Schaltegger در تحقیق خود با عنوان «اخلاق کاری، پروتستان و سرمایه‌ی انسانی»، عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی در سازمان را به سه سطح کلان، میانی و خرد تقسیم می‌کنند. در سطح کلان عواملی از قبیل فرهنگ، اقتصاد، محیط سیاسی، تکنولوژی، قانون و مذهب، در سطح میانی، رقابت، نظام پاداش، اصول رفتار سازمانی، خصوصیات شغلی، فرهنگ سازمانی، اهداف سازمان، رفتار مدیر و جو سازمانی و در سطح خرد، عواملی از قبیل نگرش خرد، قدرت نفس، مرکز کنترل، ویژگی شخصیتی به ارزش‌ها و باورها را تأثیرگذار به رفتار اخلاقی را عنوان کرده‌اند (۱۰). Baker و همکاران در تحقیق خود با عنوان ارتقای رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی در بین ۴۸۴ نفر از انجمن مدیران خرید در آمریکا بیان کردند که، سازمان نقش کلیدی در رفتارهای شخصی کارکنان دارد و ارزش‌های اخلاقی می‌توانند در متغیرهای کلیدی سازمان تأثیرگذار باشند که منتهی به سطوح بالاتری از رفتارهای اخلاقی در بین سازمان می‌شوند. آن‌ها همچنین نشان دادند که سطوح بالاتر رفتار اخلاقی، ارتباط مثبتی با رفتار شهروندی سازمانی دارد (۱۱). Yousef به بررسی نقش تعهد سازمانی به عنوان یک تعدیل‌کننده بین اخلاق کار اسلامی و نگرش نسبت به تغییر پرداخت و نتیجه گرفت که اخلاق کار اسلامی به طور مثبت و مستقیم بر جنبه‌های مختلف تعهد سازمانی و نگرش نسبت به تغییر تأثیر دارد (۱۲). در این پژوهش تأثیر مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی با واسطه‌گری ارزش‌های شغلی، مورد بررسی قرار گرفته است. سازمان‌ها با ایجاد و طراحی یک مدل از اخلاق کار می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند. برنامه‌های اخلاق به سازمان‌ها کمک می‌کند تا بتوانند در شرایط آشفته، عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند. با تکیه بر اصول اخلاقی و طراحی و تبیین آن، مدیران سازمان‌ها قادر می‌شوند تا تصمیمات درستی اتخاذ

www.SID.ir

متغیر مستقل و وابسته‌ی پژوهش، محور دیگری از تحقیق خواهد بود. با توجه به نقش بسیار مهم و ارزشمند دانشگاه علوم پزشکی کشور در ارتقای سطح سلامت جامعه و همچنین لزوم نهادینه شدن فرهنگ اصول اخلاقی، خصوصاً با رویکرد اسلامی در سازمان‌های وابسته، در این پژوهش محقق بر آن بوده است که ضمن طراحی مدلی جامع برای به کارگیری این اصول در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، تأثیر مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی را بر رفتار شهروندی سازمانی با لحاظ نمودن متغیر واسطه‌ای ارزش‌های شغلی در راستای دانش‌افزایی و اعتلای علوم انسانی متناسب با بوم ایران را مورد توجه قرار دهد.

روش بررسی

این پژوهش از نوع میدانی و کاربردی بود. جامعه‌ی آماری این پژوهش را کلیه‌ی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، که دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر بودند، تشکیل دادند. تعداد کارکنان ۸۲۸۲ نفر بود. روش نمونه‌گیری خوشه‌ای - طبقه‌ای و تصادفی بود و تعداد آن ۲۳۹ نفر برآورد شد که با توزیع ۳ پرسش‌نامه در بین جامعه‌ی آماری و در نهایت پس از توزیع، تعداد ۱۹۸ پرسش‌نامه برگشت داده شد (نرخ برگشت ۸۳ درصد). برای جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و اسنادکاو، استفاده از مقالات و پایان‌نامه‌های معتبر و جستجوی الکترونیکی در سایت‌های معتبر علمی استفاده شده است. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته بود که برای تأیید پایایی آن از ضریب Cronbach's alpha و برای تعیین قابلیت اعتبار پرسش‌نامه از روش تحلیل علمی استفاده شد. پرسش‌نامه‌ی اخلاق کار اسلامی با استناد به مطالعات متعدد در متون اسلامی و پژوهش‌های انجام شده و استفاده از دیدگاه متخصصان و صاحب‌نظران در این زمینه تهیه شد. پرسش‌نامه‌ی طراحی شده دارای ۴ مؤلفه‌ی ایمان، رفتار مسؤولانه‌ی دینی، پشتکار و جدیت در کار و روابط سالم و انسانی در محیط کار بود. جهت تأیید روایی و پایایی آن در مرحله‌ی اول با استفاده از روش Delphi و نظرسنجی اساتید

کنند و راه درست را از نادرست تشخیص داده و در انجام وظایف خود نظیر تصمیم‌گیری، ارزشیابی، نظارت، تشویق و تنبیه، با وجود یک نظام اخلاقی، با قاطعیت عمل کنند. در همین راستا، با ایجاد مکانیزم‌های اجرایی کارآمد و نهادینه کردن رفتار اخلاقی و طراحی مدل اخلاق کار در سازمان‌های بزرگ بر اساس رفتار شهروندی سازمانی، می‌توان اصول اخلاقی را در سازمان به گونه‌ای عینی تقویت کرد تا موجب کاهش و رفع تبعیض، بی‌عدالتی و نارضایتی شود. اخلاق در محیط کار منافع بسیار زیادی برای رهبران و مدیران دارد، اعم از منافع عملکردی و منافع اخلاقی. این مطلب به خصوص در عصر حاضر که مدیران با ارزش‌های بسیار متنوعی در محیط کار سروکار دارند صادق است (۱۳). مطلب مهمی که باید به آن دقت نمود، روشن شدن میزان و نحوه‌ی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی است. رفتار شهروندی سازمانی (Organization citizenship behavior یا OCB)، رفتاری منحصر به فرد، اختیاری و فرا وظیفه‌ای است که در افزایش عملکرد سازمان مؤثر است و به طور مستقیم یا غیر مستقیم به وسیله‌ی سیستم پاداش رسمی سازمان، سازماندهی نمی‌شود (۱۴). اخلاق کار اسلامی سبب می‌شود که مدیران بر مبنای درک فوق‌العاده‌ای از تأثیر متغیرهای اخلاق کار اسلامی بر نگرش کارکنان به جهت ایجاد رفتار مطلوب در سازمان تلاش نموده و موانع ایجاد OCB مطلوب را آسیب‌شناسی کرده و دریابند چه متغیرهای دیگری در تأثیر OCB و اخلاق کار اسلامی دخالت دارند (۱۵). متغیر دیگری که در این پژوهش به آن پرداخته شده، ارزش شغلی است. در واقع، ارزش‌های شغلی ذهنیتی است که شخص برای رفع نیازهایش در جستجوی آن است تا به رضایت شغلی برسد. چگونگی عمل به آن نیز، جزء باورهای فردی است. ارزش‌های شغلی، نشانگر طرز تفکر افراد درباره‌ی مشاغل است. در این راستا هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش ابعاد اخلاق کار اسلامی در ارتقای سطح رفتار شهروندی سازمانی در بخش‌های دولتی و تأثیرات و روابط میان متغیرهای معرفی شده در پژوهش، در قالب یک مدل علی بوده است. بنابراین بررسی نقش واسطه‌ای ارزش‌های شغلی و میزان تأثیر آن بر

(۰/۲۷) و روابط سالم و انسانی (۰/۲۴) دارای بالاترین تا پایین‌ترین ضریب همبستگی با رفتار شهروندی بودند که همگی این ضرایب در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بود. با توجه به خروجی اطلاعات، اثر مستقیم ایمان بر ارزش‌های شغلی برابر با ۰/۱۵ و با توجه به (t = ۲/۰۲) در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار بود. همچنین اثر مؤلفه‌ی رفتار مسؤولانه‌ی دینی بر ارزش‌های شغلی برابر با ۰/۱۸ و با توجه به (t = ۲/۶۱) در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بود، اثر مستقیم مؤلفه‌ی پشتکار و جدیت در کار نیز بر ارزش‌های شغلی برابر با ۰/۲۲ و با توجه به (t = ۳/۰۳) در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بود و با توجه به (t = ۲/۰۶) اثر مستقیم پشتکار و جدیت در کار بر رفتار شهروندی برابر با ۰/۰۴ و از نظر آماری معنی‌دار نبود. اثر مستقیم روابط سالم و انسانی بر ارزش‌های شغلی و رفتار شهروندی به ترتیب برابر با ۰/۱۲ و ۰/۰۴ و از نظر آماری معنی‌دار نبود. اثر مستقیم ارزش‌های شغلی بر رفتار شهروندی برابر با ۰/۴۳ و با توجه به (t = ۷/۰۱) در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بود. در نهایت هیچ کدام از متغیرهای برونزا (ایمان، رفتار مسؤولانه‌ی دینی، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محیط کار) بر رفتار شهروندی دارای اثر مستقیم و معنی‌دار نبودند و البته ارزش‌های شغلی دارای اثر مستقیم بر رفتار شهروندی می‌باشد. خروجی اطلاعات مربوط به اثر غیر مستقیم حاکی از آن بود که، اثر غیر مستقیم ایمان، رفتار مسؤولانه‌ی دینی و پشتکار و جدیت در کار بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق متغیر ارزش‌های شغلی صورت می‌گیرد و البته در مورد اثر غیر مستقیم روابط سالم و انسانی در محیط کار بر رفتار شهروندی، با توجه به عدم معنی‌داری اثر مستقیم روابط سالم و انسانی در محیط کار بر ارزش‌های شغلی که در بحث اثرات مستقیم به آن اشاره شد، به نظر می‌رسد این اثر غیر مستقیم صرفاً از طریق متغیرهای دیگری صورت می‌گیرد.

یکی دیگر از پارامترهای برآورد شده، اندازه‌گیری اثرات کل می‌باشد که از ترکیب اثرات مستقیم و غیر مستقیم به دست می‌آید. در برخی موارد، متغیرها بر یکدیگر اثر مستقیم و یا فقط غیر مستقیم دارند که در این صورت اثر کل برابر با اثر مستقیم و یا غیر مستقیم می‌باشد. به عنوان مثال در پژوهش

حوزه و دانشگاه و در مرحله‌ی دوم با روش تحلیل عاملی، پایایی و روایی آن مورد سنجش قرار گرفت. ضریب Cronbach's alpha به دست آمده برای خرده مقیاس‌های ایمان، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محیط کار و رفتار مسؤولانه‌ی دینی در مطالعه‌ی حاضر به ترتیب برابر با ۰/۷۶، ۰/۸۴، ۰/۷۱ و ۰/۷۳ به دست آمد. در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های آمار توصیفی، آمار استنباطی و روش Delphi استفاده شد. به منظور توصیف داده‌ها و تلخیص خصوصیات مفاهیم، مؤلفه‌ها و متغیرهای پژوهش و نمونه‌ی مورد بررسی از آمار توصیفی استفاده شد و برای بررسی رابطه‌ی بین متغیرها و مدل تحقیق داده‌هایی که از طریق توزیع و جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها به دست آمد، از طریق آزمون‌های همبستگی، رگرسیون، تحلیل مسیر، تحلیل عاملی تأییدی، استفاده شد و برای تجزیه و تحلیل آن‌ها، از نرم‌افزارهای آماری SPSS (SPSS Inc., Chicago, IL) و معادلات ساختاری Lisrel استفاده گردید.

یافته‌ها

با توجه به مقادیر به دست آمده، شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش، کجی و کشیدگی برای این متغیرها بین ۱- و ۱+ قرار دارد، توزیع تمامی متغیرها نرمال بود، بنابراین جهت تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش، از مدل تحلیل مسیر استفاده شد. با توجه به این که ماتریس همبستگی مبنای تجزیه و تحلیل مدل‌های علی است، ماتریس همبستگی متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش نشان داد که، بالاترین ضریب همبستگی در میان متغیرهای این پژوهش مربوط به رابطه‌ی بین ارزش‌های شغلی و رفتار شهروندی (۰/۵۴) بود و از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. پایین‌ترین ضریب همبستگی به دست آمده نیز مربوط به رابطه‌ی بین روابط سالم و انسانی و پشتکار و جدیت (۰/۱۷) و از نظر آماری در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار بود. از میان متغیرهای پژوهش به ترتیب متغیرهای ارزش‌های شغلی (۰/۵۴)، رفتار مسؤولانه‌ی دینی (۰/۳۱)، ایمان (۰/۲۷)، پشتکار و جدیت

حاضر برابر با ۰/۴۰ بود و این امر بیانگر نقش متغیرهای دیگری در پیش‌بینی رفتار شهروندی است. همچنین مشاهده شد که از میان متغیرهای پژوهش، هیچ کدام بر ارزش‌های شغلی دارای اثر غیر مستقیم نیستند و اثر کلی آن‌ها نیز بر ارزش‌های شغلی برابر با اثرات مستقیم می‌باشد. همچنین از میان متغیرهای برونزا، پشتکار و جدیت در کار دارای بیشترین اثر کلی (۰/۲۲) بر ارزش‌های شغلی بود. میزان واریانس تبیین شده‌ی ارزش‌های شغلی نیز در این پژوهش برابر با ۰/۲۱ بود. با توجه به نتایج مطالعه، اثر غیر مستقیم ایمان بر رفتار شهروندی برابر با ۰/۱۰ و با توجه به (t = ۲/۴۸) در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار بود. بنابراین فرضیه‌ی اول پژوهش در مورد اثر ایمان بر رفتار شهروندی از طریق ارزش‌های شغلی، تأیید شد. اثر غیر مستقیم رفتار مسؤولانه‌ی دینی بر رفتار شهروندی برابر با ۰/۱۴ و با توجه به (t = ۳/۳۵) در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بود. بنابراین فرضیه‌ی دوم پژوهش دلیل بر نقش واسطه‌ای ارزش‌های شغلی در میان رفتار مسؤولانه‌ی دینی و رفتار شهروندی مورد تأیید قرار گرفت. در خصوص اثر غیر مستقیم متغیر پشتکار و جدیت بر رفتار شهروندی برابر با ۰/۱۵ و با توجه به (t = ۳/۴۰) در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بود. در نتیجه، نقش واسطه‌ای ارزش‌های شغلی در میان جدیت و پشتکار در

حاضر، متغیر ایمان بر رفتار شهروندی فقط اثر غیر مستقیم دارد. بنابراین اثر کل متغیر ایمان بر رفتار شهروندی مساوی با اثر غیر مستقیم است. همان طور که نتایج نشان داد، اثر کلی جدیت و پشتکار در کار بر رفتار شهروندی برابر با ۰/۱۸ به دست آمد که با توجه به (t = ۲/۵۹) در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بود و اثر کلی روابط سالم و انسانی بر رفتار شهروندی برابر با ۰/۱۵ که با توجه به (t = ۲/۲۲) در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار بود. نتایج مربوط به اثر کل نیز نشان داد که، از میان متغیرهای پژوهش فقط دو متغیر پشتکار و جدیت در کار و روابط سالم و انسانی بر رفتار شهروندی دارای اثر مستقیم، اثر غیر مستقیم و اثر کلی هستند که اثر کلی آن‌ها از اثرات مستقیم و غیر مستقیم بیشتر می‌باشد. البته همان طور که قبلاً در بحث اثرات مستقیم اشاره شد، اثر مستقیم این متغیرها بر رفتار شهروندی از نظر آماری معنی‌دار نبود. در ضمن، از میان متغیرهای برونزا (ایمان، رفتار مسؤولانه‌ی دینی، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محیط کار) بیشترین اثر کلی بر رفتار شهروندی مربوط به پشتکار و جدیت در کار و برابر ۰/۱۸ می‌باشد و نیز بیشترین اثر کل مربوط به متغیر برونزا (ارزش‌های شغلی) و برابر با ۰/۴۳ بود. طبق جدول ۱، میزان واریانس تبیین شده‌ی رفتار شهروندی نیز در پژوهش

جدول ۱: ضرایب استاندارد شده‌ی اثرات مستقیم، غیر مستقیم و اثرات کل متغیرها بر رفتار شهروندی و ارزش‌های شغلی و واریانس تبیین شده‌ی آن‌ها

متغیرها	برآوردها	اثرات مستقیم	اثرات غیر مستقیم	اثرات کل	واریانس تبیین شده
به روی رفتار شهروندی از:					
ایمان	-	۰/۱۰	۰/۱۰	۰/۱۰	۰/۴۰
رفتار مسؤولانه‌ی دینی	-	۰/۱۴	۰/۱۴	۰/۱۴	
پشتکار و جدیت	۰/۰۴	۰/۱۵	۰/۱۸	۰/۱۸	
روابط سالم و انسانی	۰/۰۴	۰/۱۱	۰/۱۵	۰/۱۵	
ارزش‌های شغلی	۰/۴۳	-	۰/۴۳	۰/۴۳	
به روی ارزش‌های شغلی از:					
ایمان	۰/۱۵	-	۰/۱۵	۰/۱۵	۰/۲۱
رفتار مسؤولانه‌ی دینی	۰/۱۸	-	۰/۱۸	۰/۱۸	
پشتکار و جدیت	۰/۲۲	-	۰/۲۲	۰/۲۲	
روابط سالم و انسانی	۰/۱۲	-	۰/۱۲	۰/۱۲	

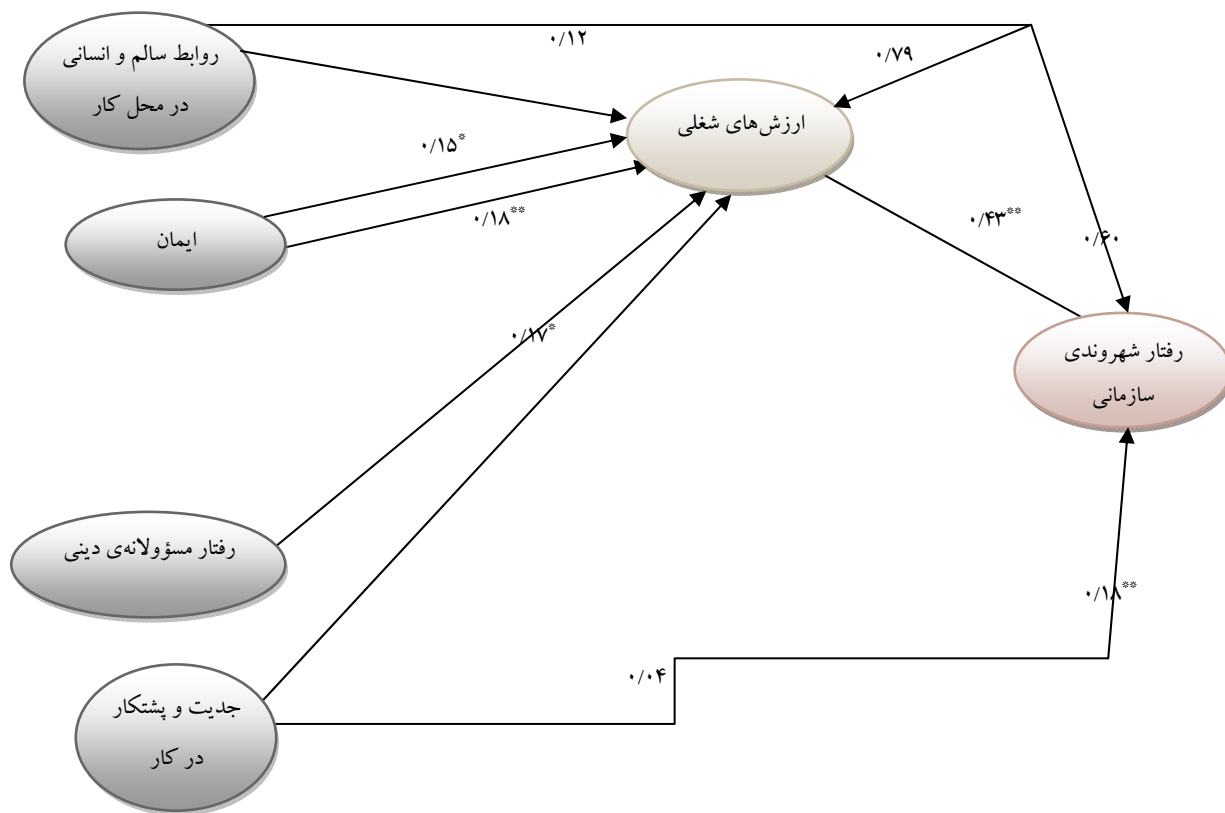
شهروندی در سطح نسبتاً خوبی می‌باشد که منجر به مدل نهایی پژوهش شده است. در نمودار (۱)، مسیر مدل برازش شده، همراه با پارامترهای برآورد شده ارائه شده است.

جدول ۲: مشخصه‌های نکوی برازندگی مدل پیش‌بینی بین رفتار شهروندی

برآورد	مشخصه
۱/۴۵	نسبت مجذور χ^2 به درجه‌ی آزادی (x ² /df)
۱/۰۰	شاخص برازندگی تطبیقی
۰/۹۹	شاخص نرم شده‌ی برازندگی
۰/۹۹	شاخص نکویی برازش
۰/۹۴	شاخص تعدیل شده‌ی نکویی برازش
۰/۰۴۸	جذر برآورد واریانس خطای تقریب
۰/۲۳	P

کار و رفتار شهروندی نیز مورد تأیید قرار گرفت. اثر غیر مستقیم روابط سالم و انسانی در محیط کار بر رفتار شهروندی نیز برابر با ۰/۱۱ و با توجه به (t = ۲/۷۲) در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بود و با توجه به عدم معنی‌داری اثر مستقیم روابط سالم و انسانی در محیط کار بر ارزش‌های شغلی، به نظر می‌رسد این اثر غیر مستقیم صرفاً از طریق متغیرهای دیگری صورت می‌گیرد. بنابراین فرضیه‌ی چهارم پژوهش در ارتباط با اثر غیر مستقیم روابط سالم و انسانی در کار از طریق ارزش‌های شغلی بر رفتار شهروندی تأیید نمی‌شود. با توجه به نتایج اثر مستقیم ارزش‌های شغلی بر رفتار شهروندی برابر با ۰/۴۳ و با توجه به (t = ۷/۰۱) در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بود. بنابراین فرضیه‌ی پنجم پژوهش نیز تأیید گردید.

در نهایت با توجه به مشخصه‌های نکویی برازش که در جدول ۲ گزارش شده است، برازش مدل پیش‌بینی رفتار



نمودار ۱: مدل برازش شده، همراه با پارامترهای برآورد شده

* P < ۰/۰۵ و ** P < ۰/۰۱

بحث

دارای اثر مثبت بر رفتار شهروندی محسوب می‌شد و همچنین به عنوان عاملی جهت کاهش استرس است (۱۷). Torgler و Schaltegger نیز در پژوهشی در همین راستا با دسته‌بندی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی نشان دادند که عوامل ارزشی و باورهای فردی افراد در محیط کار و نیز احساس مسؤلیت آن‌ها بر رفتار اخلاقی مؤثر بوده است (۱۰). توجه به درستی عمل و دقت در کار و خوب انجام دادن امور، حقی است برای نفس کار و مسؤلیت و هر که در ادای چنین حقی کوتاهی روا دارد، باید پذیرای تبعات منفی آن در روح و روان خویش، گذشته از جوانب و نتایج دیگر آن باشد. همچنین با توجه به این‌که پشتکار و جدیت در کار بر رفتار شهروندی تأثیر مستقیمی ندارد اما با واسطه‌ی ارزش‌های شغلی، تأثیرگذار می‌باشد، باید گفت در جامعه‌ی کنونی ما، متأسفانه به علت این‌که بارها و بارها جوانان با استعداد و آگاه ما در فعالیت‌های شغلی خود تلاش زیادی کرده‌اند، به پشتکار و دانش آن‌ها بها و ارزشی که درخور تلاش و کوشش آن‌ها باشد، اعطا نشده است؛ بنابراین بهتر است مدیران برای بهبود عملکرد کارکنان از استراتژی‌های بهتری بهره ببرند و به شناسایی دقیق کارمندان خود بپردازند و به آن‌ها به چشم سرمایه‌های انسانی توجه نمایند، تا آن‌ها هم دلگرم شده و با تلاش و جدیت فعالیت‌های خود را از سر گیرند. در این خصوص نیز عبداللهی چندانق و نجات در پژوهش خود تحت عنوان ارزش‌ها و اخلاق کار با نتیجه‌ای مشابه، نشان دادند که، میزان بالای اخلاق کار در بین اعضای جامعه‌ی مورد بررسی ضمن رابطه‌ی معنی‌دار با ارزش‌های مذهبی، سبب شده است افراد کارشان را با پشتکار و جدیت بیشتری انجام دهند (۷).

نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان داد که بالاترین ضریب همبستگی (۵۴ درصد) در میان متغیرهای این پژوهش مربوط به رابطه‌ی بین ارزش‌های شغلی و رفتار شهروندی می‌باشد. همچنین نتایج بررسی‌ها نشان داد که ایمان و رفتار مسؤولانه‌ی دینی از مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی، با

زیربنای همه‌ی ارزش‌ها در سازمان، ارزش‌های اخلاقی می‌باشد، که در حوزه‌ی کارآمدی منابع انسانی جایگاه ویژه‌ای دارد. رفتار شهروندی سازمانی نیز بر پایه‌ی اصول و ارزش‌های اخلاقی خارج از قوانین و مقررات اجتماعی استوار است، اما رفتار اخلاقی و ماهیت آن تأثیر غیر قابل انکار بر OCB و نوع آن و همچنین میزانی که افراد آن را بروز می‌دهند، دارد. توجه به ارزش‌های فردی و جمعی در محیط‌های کار همسو با گسترش توجهات اجتماعی به ارزش‌های انسانی و اخلاقی از چند دهه‌ی قبل بین نظریه پردازان و پژوهشگران عرصه‌های روان‌شناسی و مدیریت، گسترش فزاینده‌ای یافته است. این گسترش همانند موجی از علایق پژوهشی به ارزش‌ها، تحت عناوین ارزش‌های اخلاقی- اجتماعی، ارزش‌های اقتصادی و ارزش‌های سیاسی طی سال‌های اخیر دایم رو به افزایش، بوده است (۱۶). علت این‌که بین دو متغیر ارزش‌های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی، رابطه‌ی همبستگی بیشتری نسبت به سایر متغیرها وجود دارد، مربوط به این حقیقت می‌باشد که با انتقال ارزش‌های مختلف توسط افراد به محیط‌های کار، همراه با تأکیدات خاص مورد نظر مدیران عالی سازمان‌ها، ارزش‌های مذکور لوای ساختار سازمان، ماهیت وجود شناخت جدیدی تحت عنوان ارزش‌های سازمانی به خود می‌گیرند. نتیجه‌ی مشابهی در این خصوص توسط بهاری فرد و جواهری کامل، به دست آمده است که نشان داده‌اند، رفتار اخلاقی به عنوان یک ارزش بر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد (۶). در سرتاسر کشورهای اسلامی، قدرت ایمان و تأثیرگذاری بر فرایند زندگی انسان‌ها واضح و ثابت شده است. این بدان معناست که اگرچه نوع نگاه انسان به کار و مسؤولیت از ایمان انسان در امور مهم اخلاق مطلوب سازمانی نشأت گرفته می‌شود، اما این امر باعث نمی‌شود که از کار کردن احساس رضایت و خشنودی و خودشکوفایی کند و همین امر تأثیری بر بهبود اخلاق سازمانی او ندارد. در تحقیقات دیگری که در این زمینه صورت گرفته است اعتقادات و ایمان به عنوان یکی از فاکتورهای اخلاق کار

کار بر رفتار شهروندی تأثیر مستقیمی ندارد، اما با واسطه‌ی ارزش‌های شغلی، تأثیرگذار می‌باشد.

واسطه‌ی ارزش‌های شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد. همچنین مشخص گردید، این‌که پشتکار و جدیت در

References

1. Cherrington D. The Work Ethic: Working Values and Values that Work. New York, NY: American Management Association; 1980.
2. Alvani SM, Rahmati MH. The process of formulating an ethical charter for organization. Management culture 2007; 5(1): 7-71. [In Persian].
3. Abbasi AS, Ur Rehman K, Bibi A. Islamic Work Ethics: How it Affects Business Performance. Actual Problems of Economics 2011; (12): 312.
4. Cohen A, Kol Y. "Professionalism and organizational citizenship behavior: An empirical examination among Israeli nurses. Journal of Managerial Psychology 2004; 19(4): 386-405.
5. Keyser DJ, Sweetland RC. Test critiques. Elmsford, NY: Radon Testing Corporation; 1994.
6. Bahart Fard A, Javaheri Kamel M. The Study of Organization Ethical Values Consequences. Police Organizational Development Journal 2010; 7(1): 95-118. [In Persian].
7. Abdoullahi Chnzanegh H, Nejat J. Values and work Ethics among the Teachers of Rasht City. Journal of Iranian Social Studies 2010; 4(3): 108-33. [In Persian].
8. Haroon M, Fakhra Zaman HM, Rehman W. The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare sector of Pakistan. International Journal of Contemporary Business Studies 2012; 3(5): 6-12.
9. Rokhman W. The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies 2010; 15(1): 21-7.
10. Schaltegger CA, Torgler B. Work ethic, Protestantism, and human capital. Economics Letters 2010; 107(2): 99-101.
11. Baker TL, Hunt TG, Andrews M. Promoting Ethical Behavior and Organizational Citizenship Behaviors: The Influence of Corporate Ethical Values. Journal of Business Research 2006; 59: 840-57.
12. Yousef DA. Islamic work ethic-A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. Personnel Review 2001; 30(2): 152-69.
13. Hayaati S, Ismail S, Basir SA. Effective governance of islamic work ethics based in Malaysia. Proceedings of the Effective Governance Seminar from Islamic Perspective; 2002 Oct 16-17; Kuala Lumpur, Malaysia; 2002.
14. Taheri Demneh M, Zanjirchi M, Nejatian Ghasemiye M. The Effects of Work Ethics on Enhancement of Organizational Citizenship Behavior. Ethics in Science and Technology 2011; 6(2): 30-9. [In Persian].
15. Cem Ersoy N, Born MP, Deros E, van der Molen HT. Antecedents of organizational citizenship behavior among blue- and white-collar workers in Turkey. International Journal of Intercultural Relations 2011; 35(3): 356-67.
16. Stevens JR. Perception of Counselor Ethical Behavior: A Quantitative Look at Dual Relationships in Maine. Cambridge, UK: ProQuest; 2008.
17. Peterson DK. Deviant Workplace Behavior and the Organization's Ethical Climate. Journal of Business and Psychology 2002; 17(1): 47-61.

An Explanatory Model of Islamic Work Ethics and Organizational Citizenship Behavior Due to Job Values: Case Study of Isfahan University of Medical Sciences, Iran*

Alireza Mooghali¹; Seyed Reza Seyedjavadin²; Seyed Ali Akbar Ahmadi³; Azadeh Alavi⁴

Original Article

Abstract

Introduction: Nowadays, organizations have resorted to various techniques and strategies to institutionalize ethic according to which the organizational members behave. Hence, by focusing on Islamic ethics and culture governing organizations, the present study was an attempt to investigate the importance of work ethics in organizations and its outcomes in Iran, taking into account the organizational citizenship behavior and the impact of job values.

Methods: 239 out of 8282 employees of Isfahan University of Medical Sciences who all hold at least a bachelor's degree were selected. The participants were selected using cluster stratified random sampling method. They were given three questionnaires; however, only 198 (83%) were returned. The required data for this practical field study were collected through the documents, papers or theses existed in libraries, or online in valid scientific databases. Cronbach's alpha coefficient and factor analysis were used to assess the validity and reliability of the questionnaires, respectively.

Results: The highest correlation coefficient among the variables was between the organizational citizenship behavior and job values. Furthermore, among all the variables, only two (perseverance or efficiency at work, and healthy relationship) had a direct, indirect and general impact on citizenship behavior. The amount of general impact was higher than the other two. Moreover, job values affect citizenship behavior directly.

Conclusion: Islamic work ethics significantly affects employees' viewpoint and made them behave appropriately in an organization. Furthermore, the values of each individual or the whole group in working atmosphere were in line with the increased social attention to humane and ethical values, i.e. considering job values, Islamic work ethics affect organizational citizenship behavior.

Keywords: Islamic Work Ethics; Organizational Citizenship Behavior; Job Value

Received: 17 Nov, 2012

Accepted: 2 May, 2012

Citation: Mooghali A, Seyedjavadin SA, 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, Iran.** Health Inf Manage 2013; 10(2): ??

* This article derived from a PhD Thesis.

1- Professor, Public Administration, School of Management, Payam Noor University of Shiraz, Shiraz, Iran

2- Professor, Human Resource Management, School of Management, University of Tehran, Tehran, Iran

3- Associate Professor, Public Administration, School of Management, Payam Noor University of Tehran, Tehran, Iran

4- PhD Student, Public Administration, School of Management, Payam Noor University of Tehran, Tehran, Iran
(Corresponding Author) Email: a_alavi@mail.mui.ac.ir