

بررسی همسویی رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و هوش معنوی با رفتار اخلاقی پرستاران

نویسنده:

جمال عاشوری*

۱- گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

Journal of Education and Ethics in Nursing, Volume 4, Number 4, Winter 2015

چکیده:

مقدمه: رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و هوش معنوی از عوامل روانشناختی مهم هستند که بر رفتار اخلاقی افراد تاثیر می‌گذارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی همسویی رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و هوش معنوی با رفتار اخلاقی پرستاران انجام شد.

روش کار: این پژوهش مقطعی - تحلیلی بود. جامعه آماری این پژوهش همه پرستاران بیمارستان‌های شهر ورامین در سال ۱۳۹۴ بودند که از میان آنان ۹۰ پرستار به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. همه آنان پرسشنامه‌های رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، هوش معنوی و رفتار اخلاقی را تکمیل کردند. داده‌ها با روش‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیری با مدل گام‌به‌گام و با استفاده از نرم‌افزار SPSS تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی ($r=0/486$)، رضایت شغلی ($r=0/379$) و هوش معنوی ($r=0/325$) با رفتار اخلاقی پرستاران رابطه مثبت و معنادار داشتند ($p \leq 0/01$). متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و هوش معنوی توانستند به طور معناداری ۳۸ درصد از تغییرات رفتار اخلاقی پرستاران را پیش‌بینی کنند که در این پیش‌بینی سهم رفتار شهروندی سازمانی بیشتر از سایر متغیرها بود.

نتیجه‌گیری: با توجه به رابطه مثبت و معنادار بین متغیرهای پیش‌بین با رفتار اخلاقی به مشاوران و درمانگران پیشنهاد می‌شود که برای بهبود رفتار اخلاقی پرستاران میزان رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و هوش معنوی آنان را افزایش دهند. همچنین به مسئولان و برنامه‌ریزان پیشنهاد می‌شود که به نشانه‌های متغیرهای مذکور توجه کرده و بر اساس آنها برنامه‌هایی را برای بهبود رفتار اخلاقی پرستاران طراحی کنند.

J Educ Ethics Nurs 2015;4(4):61-68

واژگان کلیدی: رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، هوش معنوی، رفتار اخلاقی، پرستاران

مقدمه:

تاثیر عوامل روانشناختی زیادی است که از مهمترین آنها می‌توان به رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و هوش معنوی اشاره کرد.

رفتار شهروندی سازمانی یکی از عواملی است که با رفتار اخلاقی رابطه دارد. امروزه شرایط کاملاً متحول سازمان‌ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آنها نیاز سازمان‌ها را به نسل ارزشمندی از کارکنان آشکار می‌کند. نسلی که از آنان به عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود [۵]. رفتار شهروندی سازمانی به رفتارهای سودمند و فراتر از نقش رسمی می‌گویند که به صورت داوطلبانه به طوری که خارج از نقش رسمی و وظایف کارکنان است و به طور مستقیم مورد تشویق و پاداش ناظرین سازمانی قرار نمی‌گیرد، اطلاق می‌شود.

پرستاری شغلی است که به دلیل انجام کارها و وظایف محوله همواره با ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی همراه است [۱]. رفتار اخلاقی مجموعه‌ای از اعمال و رفتارهای ویژه مورد پذیرش جامعه است که از طریق پاداش و تنبیه آموخته می‌شود [۲]. رفتار اخلاقی انعکاس ارزش‌های فرد است. ارزش‌ها شامل دامنه‌ای از باورها و تمایلات می‌باشد که رفتار فرد را بر می‌انگیزند [۳]. رفتار اخلاقی نقش موثری در پیشرفت و توفیق سازمان در رسیدن به اهدافش دارد و در مقابل بی‌توجهی به آن نیز ممکن است پیامدهای ناخوشایندی مثل کم‌کاری‌های پنهان و آشکار شغلی، تقویت روابط غیر رسمی منفی در گروه‌های کاری و کاهش اثربخشی سازمان را به دنبال داشته باشد [۴]. رفتار اخلاقی تحت

نویسنده مسئول، نشانی: تهران، شهرستان پیشوا، خیابان شهدای مدرسه، کوی المهدی ۴، پلاک ۹، کد پستی ۳۳۸۱۹۳۵۸۳۷
تلفن تماس ۰۹۱۲۴۹۱۸۹۳۱
پست الکترونیک: jamal_ashoori@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۳/۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۲/۲۸

شود [۶]. بی تردید این کارکنان وجه ممیز سازمان های اثربخش از سازمان ها غیر اثربخش هستند. زیرا سازمان را موطن خود می دانند و برای تحقق اهداف آن بی هیچ چشم داشتی فراتر از وظایف رسمی و معین خود عمل می کنند و از هیچ کوششی فروگذار نمی کنند [۷]. به طور خلاصه نتایج پژوهش ها حاکی از رابطه مثبت و معنادار رفتار شهروندی سازمانی با رفتار اخلاقی بود [۸-۱۱]. برای مثال Baker و همکاران پژوهشی درباره رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی با تاثیر ارزش های اخلاقی به این نتیجه رسیدند که بین رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار مستقیم وجود داشت. علاوه بر آن بین رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ارزش های اخلاقی رابطه وجود داشت [۸]. همچنین بهاری فر و همکاران ضمن پژوهشی درباره رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی و تاثیر ارزش های اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که بین رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود داشت [۱۰]. رضایت شغلی یکی دیگر از عواملی است که با رفتار اخلاقی رابطه دارد. رضایت شغلی منفی منعکس کننده میزان کلی اثر مثبت یا احساسات افراد نسبت به شغلشان است. رضایت شغلی تحت تاثیر عواملی مانند ماهیت کار، حقوق و دستمزد، ارتقاء شغلی و شرایط محیط کار است [۱۲]. رضایت شغلی مورد توجه محققین بسیاری قرار گرفته است. تحقق رضایت شغلی می تواند موجب کاهش شکایات کارکنان، کاهش غیبت از کار، کاهش نیاز به راهکارهای انطباقی، افزایش نگرش مثبت به کارکنان، ارتقاء روحیه و تعهد کاری و افزایش همکاری در برنامه های سازمان می شود [۱۳]. رضایت شغلی همواره مساله بسیار مهمی برای سازمان ها بوده است. زیرا معمولاً عدم یا کاهش رضایت شغلی به غیبت، کاهش کارایی، ترک خدمت و بیماری های جسمانی و روانی می انجامد [۱۴]. به طور خلاصه نتایج پژوهش ها حاکی از رابطه مثبت و معنادار رضایت شغلی با رفتار اخلاقی بود [۱۵-۱۸]. برای مثال Islam و همکاران ضمن پژوهشی درباره رضایت شغلی و اخلاق به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی و اخلاق رابطه مستقیم و معناداری وجود داشت [۱۶]. همچنین عیدی و همکاران ضمن پژوهشی درباره پیش بینی رضایت شغلی کارمندان بر اساس رفتار اخلاقی مدیران به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی کارمندان با رفتار اخلاقی مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت و رفتار اخلاقی توانست به طور معناداری رضایت شغلی را پیش بینی کند [۱۷].

هوش معنوی عامل دیگری است که با رفتار اخلاقی رابطه دارد. اخیراً هوش معنوی نظر بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است. هوش معنوی می تواند احساس ارتباط با یک قدرت برتر یا یک وجود مقدس را تسهیل کند [۱۹]. سازه هوش معنوی به طور گسترده توسط Zohar & Marshall مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. به نظر آنان معنویت به معنای اجتناب از زندگی و مشکلات و بالاتکلیفی نیست، بلکه ما به کمک معنویت نیازهایمان را شناسایی و بیان و مشکلاتمان را حل می کنیم و با استفاده از آن می توانیم حوادث و رخدادهای زندگی را از لحاظ معنادهی غنی تر کنیم [۲۰]. هوش معنوی به معنای حل کردن مسائلی است که ماهیتی منطقی، معنایی و ارزشی دارند و انسان با کمک آن زندگی خود را در حالتی گسترده از وسعت، غنا و معنا قرار می دهد. همچنین با کمک هوش معنوی می توان میل و قابلیت فرد را برای رسیدن به هدف رشد داد [۲۱]. به طور خلاصه نتایج پژوهش ها حاکی از رابطه مثبت و معنادار هوش معنوی با رفتار اخلاقی بود [۲۲-۲۵]. برای مثال Aghim و همکاران ضمن پژوهشی درباره معنویت، رفتار اخلاقی و اخلاق کسب و کار به این نتیجه رسیدند، که بین معنویت با رفتار اخلاقی و اخلاق کسب و کار ارتباط مستقیم و معناداری وجود داشت [۲۲]. همچنین هاشمی و همکاران ضمن پژوهشی درباره نقش جهت گیری اجتماعی بر رفتار اخلاقی با توجه به نقش میانجی معنویت به این نتیجه رسیدند، که بین رفتار اخلاقی و معنویت رابطه مثبت و معناداری وجود داشت [۲۵].

بررسی رفتار اخلاقی پرستاران در عصر کنونی به دلیل پیشرفت های روزافزون حیطه مراقبت های سلامت و فناوری های مربوطه و افزایش نگرانی در ارتباط با رفتارهای غیر اخلاقی و عوامل زمینه ساز آن از اهمیت زیادی برخوردار است [۲۶]. همچنین با اینکه پژوهش هایی درباره رابطه رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و هوش معنوی با رفتار اخلاقی انجام شده است، اما یکی از نارسائی های اصلی این پژوهش ها عدم توجه به نقش همزمان این متغیرها در پیش بینی رفتار اخلاقی است. هنگامی که همه این متغیرها در یک مدل پیش بین همزمان در نظر گرفته شوند، کدامیک آگاهی بیشتری از رفتار اخلاقی خواهد داد؟ و متغیرهای مذکور چه مقدار از تغییرات رفتار اخلاقی را می توانند پیش بینی کنند؟ علاوه بر آن هیچ پژوهشی به بررسی چنین پژوهشی در پرستاران نپرداخته است، که در این پژوهش تلاش می شود به این مهم دست یافت. به این ترتیب سوال اصلی پژوهش این است که آیا رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و هوش معنوی با رفتار اخلاقی پرستاران رابطه دارند؟ بنابراین هدف کلی این پژوهش بررسی همسویی رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و هوش معنوی با رفتار اخلاقی پرستاران بود.

فصلنامه آموزش و اخلاق در پرستاری، دوره چهارم، شماره چهار، زمستان ۹۴

روش کار:

پژوهش حاضر مقطعی-تحلیلی بود. جامعه این پژوهش همه پرستاران بیمارستان های شهر ورامین در سال ۱۳۹۴ بودند. به منظور برآورد حجم نمونه از فرمول پیشنهادی Tabakhnick & Fidell استفاده شد. براساس فرمول پیشنهادی آنان حداقل حجم نمونه لازم در مطالعات همبستگی از فرمول $N \geq 50 + 8M$ محاسبه می شود. در این فرمول N حجم نمونه و M تعداد متغیرهای پیش بین (مستقل) می باشد [۲۷]. از آنجایی که در این پژوهش ۳ متغیر پیش بین وجود دارد، لذا حجم نمونه ۷۴ نفر برآورد شد که به دلیل ریزش های احتمالی ۹۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. افراد نمونه با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در این روش نمونه گیری ابتدا لیست پرستاران بیمارستان ها تهیه، سپس به هر یک از آنها یک کد داده شد و در نهایت با استفاده از جدول اعداد تصادفی از بین آنان ۹۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. همچنین ملاک های ورود به مطالعه شامل کار کردن در شیفت صبح، برخورداری از سلامت جسمانی و روانی و عدم رخداد تنیدگی زا مانند طلاق و مرگ عزیزان در شش ماه گذشته و ملاک های خروج از مطالعه عدم همکاری و امضا نکردن رضایت نامه و دستیابی به پرسشنامه ناقص یا نامعتبر بود. اطلاعات مورد نیاز بدون درج نام و نام خانوادگی، با رعایت اصل رازداری و دریافت رضایت نامه کتبی توسط چهار پرسشنامه زیر که به صورت خودارزیابی تکمیل شدند، جمع آوری شد.

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: این پرسشنامه توسط Smith و همکاران طراحی شده است. این ابزار دارای ۱۶ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) نمره گذاری می شود و گویه های ۴، ۸ و ۱۰ به صورت معکوس نمره گذاری می شوند. نمره این ابزار از طریق جمع کردن نمره گویه های آن به دست می آید که دامنه نمرات آن بین ۱۶ تا ۸۰ می باشد و هر چقدر نمره فرد بیشتر باشد، از رفتار شهروندی سازمانی بالاتری برخوردار است. آنان پایایی پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش کردند [۲۸]. همچنین امینی و همکاران پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۴ گزارش کردند [۲۹]. در این مطالعه ضریب پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ محاسبه شد.

پرسشنامه رضایت شغلی: این پرسشنامه توسط Dant و همکاران بر اساس نظر Herzberg طراحی شده است. این ابزار دارای ۷۲ گویه (۳۶ گویه رضایت شغلی و ۳۶ گویه نارضایتی شغلی) است که با استفاده از مقیاس هفت درجه ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۷=کاملاً موافقم) نمره گذاری می شود. در این پژوهش برای ارزیابی رضایت شغلی از ۳۶ گویه رضایت شغلی استفاده شد. نمره این ابزار از طریق جمع کردن نمره گویه های آن به دست می

آید که دامنه نمرات آن بین ۳۶ تا ۲۵۲ می باشد و هر چقدر نمره فرد بیشتر باشد، از رضایت شغلی بالاتری برخوردار است. آنان پایایی ابزار با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش کردند [۳۰]. دادگر و همکاران پایایی رضایت شغلی را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۰ گزارش کردند [۳۱]. در این مطالعه ضریب پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ محاسبه شد.

پرسشنامه هوش معنوی: این پرسشنامه توسط عبدالله زاده و همکاران طراحی شده است. این ابزار دارای ۲۹ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) نمره گذاری می شود. نمره این ابزار از طریق جمع کردن نمره گویه های آن به دست می آید که دامنه نمرات آن بین ۲۹ تا ۱۴۵ می باشد و هر چقدر نمره فرد بیشتر باشد، از هوش معنوی بالاتری برخوردار است. آنان ضمن تایید روایی صوری ابزار با نظر متخصصان، پایایی پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش کردند [۳۲]. در این مطالعه ضریب پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه شد.

پرسشنامه رفتار اخلاقی: این پرسشنامه توسط Swanson & Hill طراحی شده است. این ابزار دارای ۱۵ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت نمره گذاری (۱=هرگز تا ۵=همیشه) می شود. نمره این ابزار از طریق جمع کردن نمره گویه های آن به دست می آید که دامنه نمرات آن بین ۱۵ تا ۷۵ می باشد و هر چقدر نمره فرد بیشتر باشد، از رفتار اخلاقی بالاتری برخوردار است. آنان پایایی پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ گزارش کردند [۳۳]. همچنین طالب زاده ثانی پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ گزارش کرد [۳۴]. در این مطالعه ضریب پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه شد.

داده ها در دو سطح توصیفی و استنباطی تحلیل شدند. در سطح توصیفی از شاخص های گرایش مرکزی و پراکندگی برای توصیف توزیع متغیرها و در سطح استنباطی از روش های همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیری با مدل گام به گام استفاده شد. همچنین برای تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS-19 استفاده شد.

یافته ها:

شرکت کنندگان این پژوهش ۹۰ پرستار با میانگین سنی ۳۴/۸۱ سال بودند. از میان آنان ۷۳ نفر زن (۸۱/۱۱٪) و ۱۷ نفر مرد (۱۸/۸۹٪) بودند. همچنین از نظر وضعیت تأهل ۸۱ نفر متاهل (۹۰٪) و ۹ نفر مجرد (۱۰٪) و از نظر وضعیت تحصیلات ۸۶ نفر دارای مدرک کارشناسی (۹۵/۵۶٪) و ۴ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد (۴/۴۴٪) بودند. برای بررسی ارتباط میان متغیرها

توانستند ۳۲/۸ درصد از تغییرات رفتار اخلاقی پرستاران را پیش بینی کنند ($r^2=0/۳۲۸$). متغیر هوش معنوی توانست ۹/۲ درصد توان پیش بینی را افزایش دهد. در مدل سوم پس از رفتار شهروندی سازمانی و هوش معنوی، رضایت شغلی وارد معادله شد. این سه متغیر توانستند ۳۸ درصد از تغییرات رفتار اخلاقی پرستاران را پیش بینی کنند ($r^2=0/۳۸۰$). این متغیر توانست ۵/۲ درصد توان پیش بینی را افزایش دهد. برای مشخص کردن موثرترین متغیر در پیش بینی رفتار اخلاقی پرستاران از ضرایب رگرسیون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است. یافته های جدول ۳ نشان داد، که رفتار شهروندی سازمانی با بتای استاندارد ۰/۳۲۴ بیشترین سهم را در پیش بینی رفتار اخلاقی پرستاران داشت، پس از آن متغیر رضایت شغلی با بتای استاندارد ۰/۲۶۷ و متغیر هوش معنوی با بتای استاندارد ۰/۲۵۸ نقش مثبت و موثری در پیش بینی رفتار اخلاقی پرستاران داشتند.

از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است. یافته های جدول ۱ نشان داد، که بین رفتار شهروندی سازمانی ($r=0/۴۸۶$)، رضایت شغلی ($r=0/۳۷۹$) و هوش معنوی ($r=0/۳۲۵$) با رفتار اخلاقی پرستاران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($p\leq 0/01$). همچنین بین رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی با هوش معنوی پرستاران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($p\leq 0/01$). برای مشخص کردن سهم متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و هوش معنوی در پیش بینی رفتار اخلاقی پرستاران از آزمون رگرسیون چند متغیری با مدل گام به گام استفاده شد، که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است. یافته های جدول ۲ نشان داد، که در مدل نخست رفتار شهروندی سازمانی توانست ۲۳/۶ درصد از تغییرات رفتار اخلاقی پرستاران را پیش بینی کند ($r^2=0/۲۳۶$). در مدل دوم پس از رفتار شهروندی سازمانی، هوش معنوی وارد معادله شد. این دو متغیر

جدول ۱: میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش ($n=90$)

متغیر	M	SD	۱	۲	۳	۴
۱. رفتار شهروندی سازمانی	۴۹/۶۳	۸/۵۴	۱			
۲. رضایت شغلی	۱۲۵/۰۸	۲۵/۷۲	۰/۱۵۳	۱		
۳. هوش معنوی	۹۳/۳۸	۱۷/۲۶	۰/۲۸۱**	۰/۱۹۴**	۱	
۴. رفتار اخلاقی	۵۵/۹۱	۱۱/۳۰	۰/۴۸۶**	۰/۳۷۹**	۰/۳۲۵**	۱

** $p<0/01$

جدول ۲: خلاصه تحلیل رگرسیون چندمتغیری با مدل گام به گام برای پیش بینی رفتار اخلاقی پرستاران

مدل	متغیرهای پیش بین	R	R ²	تغییر R ²	F تغییر	df1	df2	احتمال
۱	رفتار شهروندی سازمانی	۰/۴۸۶	۰/۲۳۶	۰/۲۳۶	۴۸/۶۳۸	۱	۸۸	۰/۰۰۱
۲	تعهد سازمانی و هوش معنوی	۰/۵۷۳	۰/۳۲۸	۰/۰۹۲	۸/۹۲۵	۱	۸۷	۰/۰۰۱
۳	تعهد سازمانی، هوش معنوی و رضایت شغلی	۰/۶۱۷	۰/۳۸۰	۰/۰۵۲	۷/۴۰۱	۱	۸۶	۰/۰۰۱

جدول ۳: ضرایب استاندارد و غیراستاندارد در معادله رگرسیون با مدل گام به گام

متغیرهای پیش بین	ضرایب رگرسیون			T	احتمال
	B غیر استاندارد	خطای انحراف استاندارد	استاندارد شده B		
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۶۵۱	۰/۱۱۷	۰/۳۳۹	۵/۵۶۴	۰/۰۰۱
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۶۷۹	۰/۱۲۱	۰/۳۵۷	۵/۶۱۱	۰/۰۰۱
هوش معنوی	۰/۷۹۵	۰/۱۸۷	۰/۲۶۵	۴/۲۵۱	۰/۰۰۲
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۶۲۴	۰/۱۰۹	۰/۳۲۴	۵/۷۲۴	۰/۰۰۱
هوش معنوی	۰/۷۳۲	۰/۱۷۴	۰/۲۵۸	۴/۲۰۶	۰/۰۰۲
رضایت شغلی	۰/۸۳۶	۰/۱۹۱	۰/۲۶۷	۴/۳۷۶	۰/۰۰۱

بحث:

سازمانی که مشغول خدمت هستند باقی بمانند، لذا وظایف محوله به خود را به نحو احسن انجام می دهند و از آنجایی که بیمارستان ها از پرستاران می خواهند که با توجه به وجدان خود یعنی به صورت اخلاقی رفتار نمایند، در نتیجه این عوامل باعث می شوند که با افزایش رضایت شغلی، رفتار اخلاقی افزایش یابد.

علاوه بر آن هوش معنوی و رفتار اخلاقی رابطه مثبت و معنادار داشتند که این یافته با یافته پژوهش های قبلی همسو بود [۲۵-۲۲]. برای مثال Fernsdo و همکاران ضمن بررسی رابطه بین بهزیستی معنوی و جهت گیری اخلاقی در تصمیم گیری به این نتیجه رسیدند که بین بهزیستی معنوی و جهت گیری اخلاقی در تصمیم گیری رابطه مثبت و معناداری وجود داشت [۲۳]. همچنین عبدالمی و همکاران ضمن پژوهشی درباره ارتباط تعهد سازمانی و معنویت با رفتار اخلاقی به این نتیجه رسیدند که بین تعهد سازمانی و معنویت با رفتار اخلاقی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت [۲۴]. در تبیین این یافته می توان گفت که هوش معنوی بعد مهم و برجسته یک شخص سالم است که منجر به هدفدار شدن و معنادار شدن زندگی او می شود و چنین افرادی معتقدند که یک نیروی ماورایی همیشه ناظر بر اعمال و رفتار آنها می باشد. این افراد هنگامی که در زندگی شغلی یا خانوادگی خود با چالشی مواجه می شوند و یا تصمیم به انجام کاری می گیرند، هم به دنبال معنای آن می گردند و هم چون یک نیروی ماورایی را ناظر بر اعمال و رفتار خود می بینند، لذا بیشتر از خود رفتارهای اخلاقی نشان می دهند.

از دستاورد مهم این پژوهش اینکه هر سه متغیر رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و هوش معنوی با رفتار اخلاقی پرستاران رابطه مثبت و معناداری داشتند. همچنین هنگامی که هر سه متغیر مذکور به طور همزمان برای پیش بینی رفتار اخلاقی در نظر گرفته شوند، با هم می توانند ۳۸ درصد از تغییرات رفتار اخلاقی پرستاران را پیش بینی کنند. با توجه به نتایج این پژوهش مشاوران و درمانگران می توانند برای افزایش رفتار اخلاقی پرستاران، میزان رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و معنوی آنها را با کارگاه های آموزشی مناسب ارتقاء دهند.

در این پژوهش با محدودیت خاصی مواجه نشدیم و از مهمترین محدودیت ها شاید بتوان به استفاده از ابزارهای خودگزارش دهی اشاره کرد. افراد در تکمیل کردن این ابزارها ممکن است خویشتن نگری کافی نداشته باشند و مسئولانه به گویه ها پاسخ ندهند. محدودیت دیگر محدود شدن نمونه پژوهش به پرستاران بیمارستان های شهر ورامین است. از این رو پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی برای جمع آوری داده از مصاحبه استفاده شود. همچنین پیشنهاد می شود این پژوهش در پرستاران سایر شهرها

این پژوهش با هدف بررسی همسویی رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و هوش معنوی با رفتار اخلاقی پرستاران انجام شد. یافته ها نشان داد رفتار شهروندی سازمانی و رفتار اخلاقی رابطه مثبت و معنادار داشتند، که این یافته با یافته پژوهش های قبلی همسو بود [۸-۱۱]. برای مثال Baker و همکاران ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنادار مستقیم وجود داشت [۸]. در پژوهشی دیگر Ryan ضمن بررسی استدلال اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی به این نتیجه رسید که بین استدلال اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مستقیم و معنادار وجود داشت [۹]. همچنین نادی و مقتدری ضمن پژوهشی درباره رابطه موازن اخلاقی، توانمندی روانشناختی و رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی به این نتیجه رسیدند که بین موازن اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت [۱۱]. در تبیین این یافته می توان گفت افراد دارای رفتارهای شهروندی سازمانی، رفتارهای سودمند خارج از نقش رسمی و وظایف خود را بدون انتظار هیچ توقع پاداشی به صورت اختیاری و داوطلبانه انجام می دهند، در انجام وظایف مسئولیت پذیرند، از همکاران خود حمایت می کنند، در جهت بهبود شرایط تلاش می کنند و تا حد امکان در انجام کارها شرایط را در نظر می گیرند، از سیاست های پذیرفته شده سازمان پیروی می کنند و در چالش ها و نامالایمات کمتر گله و شکایت می کنند، که در واقع انجام این فعالیت ها همان رفتارهای اخلاقی است. در نتیجه با افزایش رفتار شهروندی سازمانی، رفتار اخلاقی افزایش می یابد.

همچنین رضایت شغلی و رفتار اخلاقی رابطه مثبت و معنادار داشتند که این یافته با یافته پژوهش های قبلی همسو بود [۱۸-۱۵]. برای مثال Weihui ضمن پژوهشی درباره اثر هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بر رفتار اخلاقی به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی اثر مثبت و معناداری بر رفتار اخلاقی داشتند [۱۵]. همچنین بهشتی فر و نکوئی مقدم ضمن پژوهشی درباره ارتباط رفتار اخلاقی با رضایت شغلی به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی و رفتار اخلاقی ارتباط معنادار مثبتی وجود داشت [۱۸]. در تبیین این یافته می توان گفت، افرادی که رضایت شغلی بالایی دارند به کار خود نگرش مثبت تری دارند، در مقابل افرادی که رضایت شغلی پایینی دارند، به کار خود نگرش منفی تری دارند. رضایت شغلی باعث افزایش بهره وری، کارایی و رضایت فرد و باعث کاهش غیبت، ترک خدمت و بیماری می شود. در نتیجه افرادی که رضایت شغلی بالاتری دارند، برخلاف افرادی که رضایت شغلی پایین تری دارند، تلاش بیشتری می کنند تا در

افزایش رضایت شغلی و هوش معنوی بود. برای تحقق این امر می توان از کارگاه های آموزشی کاربردی استفاده کرد. همچنین به مسئولان و برنامه ریزان پیشنهاد می شود به شغل پرستاری بیشتر بها دهند و برای افزایش تحقق رفتارهای اخلاقی و کاهش و یا جلوگیری از رفتارهای غیر اخلاقی به آثار و نشانه های متغیرها توجه کرده و بر اساس آنها برنامه هایی برای بهبود رفتار اخلاقی پرستاران طراحی کنند.

تشکر و قدردانی:

این پژوهش دارای کد اخلاق باشماره ۰۸۲۳/۳۵۱۰ از دانشگاه آزاد اسلامی می باشد. همچنین در پایان از کلیه مسئولین و پرستاران بیمارستان های شهر ورامین که با صبر و بردباری خود، ما را در انجام این پژوهش حمایت کردند، صمیمانه تشکر و قدردانی می شود.

انجام شود و یا از آنجایی که تفاوت های جنسیتی در اکثر ویژگی های روانشناختی وجود دارد، می توان پرستاران مرد و زن را با هم مقایسه کرد. آیا بین پرستاران شهرهای متفاوت یا پرستاران مرد و زن از لحاظ ویژگی های روانشناختی به ویژه متغیرهای این پژوهش تفاوت معناداری وجود دارد؟ در این زمینه باید پژوهش های بیشتر و جامع تری انجام داد.

نتیجه گیری:

در این مطالعه مشخص شد رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و هوش معنوی با رفتار اخلاقی پرستاران رابطه مثبت و معنادار داشتند و به ترتیب متغیرهای رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و هوش معنوی موثرترین متغیرها در پیش بینی رفتار اخلاقی پرستاران بودند. لذا بر اساس نتایج این پژوهش می توان بیان کرد که برای افزایش رفتار اخلاقی پرستاران نخست باید رفتار شهروندی سازمانی را افزایش داد و سپس به دنبال

References:

1. Nikkhal Farkhani Z, Rahimnia F, Kazemi M, Shirazi A. Modeling the ethical behavior of nurses using the theory of virtue ethics. Iranian J Med His Med 2015;7(6):29-48. (Persian)
2. De Caroli ME, Sagone E. Belief in a just world, pro social behavior and moral disengagement in adolescence. Soci Behav Sci 2014;116(2):596-600.
3. Piff PK, Stancato DM, Cote S, Mendoza-Denton R, Keltner D. Higher social class predicts increased unethical behavior. National Acad Sci 2012;109:4086-4091.
4. Zhang Z. On moral hazard of construction project visual organization. Procedia Eng 2011;12:156-162.
5. Kasa M, Hassan Z. The role of flow between burnout and organizational citizenship behavior (OCB) among hotel employees in Malaysia. Soci Behav Sci 2015;25(7):199-206.
6. Mamman A, Kamoche K, Bakuwa R. Diversity, organizational commitment and organizational citizenship behavior: an organizing framework. Human Resou Manag Rev 2012;22(4):285-302.
7. Pavalach-life M. Organizational citizenship behavior, work satisfaction and employees' personality. Soci Behav Sci 2014;22(5):489-493.
8. Baker, TL, Hunt TG, Andrews MC. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: the influence of corporate ethical values. J Busin Res 2006;59:849-857.
9. Ryan JJ. Moral reasoning as a determinant of organizational citizenship behaviors: a study in the public accounting profession. J Busin Ethics 2001;33(3):233-244.
10. Baharifar A, Javaheri Kamel M, Ahmadi SAA. Ethical behavior and organizational citizenship behavior: the effects of ethical values, justice and organizational commitment. Res Manag Organi Reso 2011;1(1):23-42. (Persian)
11. Nadi MA, Moghtaderi N. The relationship between ethical principles, job satisfaction, and psychological empowerment with organizational citizenship behavior among private hospitals staff members in Shiraz. J Payavard Salamat 2014;8(5):399-414. (Persian)
12. Kifle L, Temesgen P, Desta H, Isaac I. Gender differences in domains of job satisfaction: evidence from doctoral graduates from Australian universities. Eco Anal Poli 2012;42(3):25-43.
13. Ghomari Zare Z, Sadegholvaad HS. The correlation between directional performance of head nurses and job satisfaction of nurses. J Educ Ethics Nurs 2015;3(3):15-22. (Persian)
14. Kinnunen U, Malin A, Makikangas A. The relationship of marital satisfaction and job satisfaction to psychological distress among partners. Psycho 2005;40:532-540.
15. Weihui F. The impact of emotional intelligence, organizational commitment, and job satisfaction on ethical behavior of Chinese employees. J Busin Ethics 2013;114(2):355-366.
16. Islam JN, Mohajan HK, Datta R. A study on job satisfaction and moral of commercial banks in Bangladesh. Int J Econ Res 2012;4:153-173.
17. Eydee H, Loghmani M, Sararoodi A. Predicting the employees' job satisfaction based on ethical behaviors' managers in Kermanshah office of sports and youth affairs. J Spo Manage Motor Behav 2015;11(2):201-210. (Persian)
18. Beheshtefar M, Nekoe Moghaddam M. Relation between managers' moral behavior and employees' job satisfaction. Ethics Sci Techno 2010;5(1-2):67-73. (Persian)
19. Silingiene V, Skeriene S. Expression of leaders' spiritual intelligence in a context of service

- organizations: a gender approach. *Soci Behav Sci* 2015;21(3):758-763.
20. Ker-Dincer M. Educators' role as spiritually intelligent leaders in educational institutions. *Int J Human Sci* 2007;4(1):1-22.
 21. Fry LWJ, Wigglesworth CG. Toward a theory of spiritual intelligence and spiritual leader development. *Int J Spir Organi Lead* 2013;47:1-14.
 22. Aghim KC, Ayatse FA, Oriarewo GO. (2013). Spirituality, ethical behavior and ethical business: the impact of relatedness. *J Busin Manage & Soci Sci Res* 2013;2(9):76-86.
 23. Fernando M, Chowdhury R. The relationship between spiritual well-being and ethical orientations in decision making: an empirical study with business executives in Australia. *J Busin Ethics* 2010;95(2):211-225.
 24. Abdollahi B, Karimian H, Namdari Pejman M. Relationship between organizational commitment and spirituality in the workplace with ethical behavior of employees. *Ethics Sci Techn* 2015;9(4):1-10. (Persian)
 25. Hashemi T, Arianpour E, Mashinchi Abbasi N. Role of social orientation on moral behavior regarding the mediating role of spirituality. *J Soci Cogn* 2014;3(1):30-44. (Persian)
 26. Savage JS, Favret JO. Nursing students' perceptions of ethical behavior in undergraduate nursing faculty. *Nurs Educ Prac* 2006;6(1):47-54.
 27. Tabachnick BG, Fidell, LS. Using multivariate statistics. 5th Ed. Boston: Allyn & Bocon; 2007.
 28. Smith CA, Organ DW, Near JP. Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *J Appl Psycho* 1983;68(4):653-663.
 29. Amini M, Nouri A, Samavatyan H, Soltanolkottabi M. The effect of communication skills training on organizational citizenship behavior (OCB) of nurses. *Iranian J Medi Educ* 2013;12(10):796-804. (Persian)
 30. Yucel I, Bektas C. Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: younger is better? *J Soci Behav Sci* 2012;46:1598-1608.
 31. Dadgar H, Gholamalinezhad F, Ashoori J, Arab Salari Z. The relationship leadership styles, organizational commitment and happiness with job satisfaction of nurses. *Sci J Hamadan Nurs Midw* 2015;22(2):5-14. (Persian)
 32. Abdollahzadeh H, Bagherpoor M, Bozjmehrani S, Lotfi M. *Spiritual intelligence (concepts, assessments and implications)*. 1sted. Tehran: Ravansanji Publication; 2009. (Persian)
 33. Swanson L, Hill G. Metacognitive aspects of moral reasoning and behavior. *J Adole* 1993;28:711-735.
 34. Talbzadeh H. The relationship between metacognition with moral reasoning and behavior in high school boys Tehran. [MA dissertation]. Tehran: Tarbiat Moallem University; 2002. (Persian)

Investigation the aligned of organizational citizenship behavior, job satisfaction and spiritual intelligence with moral behavior of nurses

Ashoori J^{1*}

Received: 03/18/2016

Accepted: 05/21/2016

1-Dept of Psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Journal of Education and Ethics in Nursing, Volume 4, Number 4, Winter 2015

J Educ Ethics Nurs 2015;4(4):61-68

Abstract:

Introduction:

Organizational citizenship behavior, job satisfaction and spiritual intelligence are the important psychological factors that effect on moral behavior of persons. This research aimed to investigate the aligned of organizational citizenship behavior, job satisfaction and spiritual intelligence with moral behavior of nurses.

Materials and Methods:

This is a descriptive study of cross-sectional type. The statistical population included all hospital's nurses of Varamin city in 2015 year that from them 90 nurses selected by simple random sampling method. All of them completed the questionnaires of organizational citizenship behavior, job satisfaction, spiritual intelligence and moral behavior. Data was analyzed by Pearson correlation and multivariate regression with stepwise model methods and with using SPSS-19 software.

Results:

Results showed organizational citizenship behavior ($r=0/486$), job satisfaction ($r=0/379$) and spiritual intelligence ($r=0/325$) had a positive and significant relationship with moral behavior of nurses ($p\leq 0/01$). The variables of organizational citizenship behavior, job satisfaction and spiritual intelligence significantly can predict 38 percent of variance of moral behavior in nurses that in this prediction the share of organizational citizenship behavior was higher than other variables.

Conclusion:

According to positive and significant relationship between predicted variables with moral behavior suggested to counselors and therapists for improve the moral behavior of nurses increase the rate of organizational citizenship behavior, job satisfaction and spiritual intelligence. Also suggested to officials and planners that consider the symptoms of mentioned variables and design appropriate programs to improve the moral behavior of nurses.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, Spiritual Intelligence, Moral Behavior, Nurses

* Corresponding author, Email: jamal_ashoori@yahoo.com