



رابطه بین وفاداری سازمانی و اخلاق کاری با سازگاری شغلی در محیط کار بیمارستان

محبوبه ایمانی

مراد تقوی لایمی

چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر، پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه بین وفاداری سازمانی و اخلاق کاری با سازگاری شغلی در محیط کار بیمارستان با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. و جامعه آماری متشکل از کلیه کارکنان بیمارستان های تنکابن و رامسر به تعداد ۹۸۰ نفر در سال ۹۶-۱۳۹۵ بوده که تعداد ۱۲۰ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گرد آوری داده ها، پرسشنامه های وفاداری سازمانی لیندگرین (۲۰۰۴)، پرسشنامه اخلاق کاری گریگوری (۱۹۹۰) و پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست (۱۹۸۴) بود. تجزیه تحلیل داده ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندمتغیره انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین متغیرهای وفاداری سازمانی و اخلاق کاری با سازگاری شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و این متغیرها در ترکیب یکدیگر توانسته اند ۴۷ درصد از واریانس را تبیین کنند. از بین متغیرهای پیش بین، وفاداری سازمانی پیش بینی کننده قویتر است.

واژگان کلیدی: وفاداری سازمانی، اخلاق کاری، سازگاری شغلی، تعهد عاطفی.

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، کارمند بیمارستان امام سجاد(ع) شهرستان رامسر، (نویسنده مسئول)

mahboobeimani2016@gmail.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، گرایش مالی - دولتی، کارمند دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران

moradtaghavi1362@yahoo.com

مقدمه

اگرچه فعالیت‌های شغلی برای موفقیت شغلی افراد پیامدهای مثبتی دارد، اما سؤال مهم راجع به این است: آیا این پیشبرد برای جنبه‌های موفقیت شغلی ذهنی هم سودمند است؟ موفقیت شغلی ذهنی می‌تواند تأثیرات شگرفی بر سازگاری شغلی کارکنان داشته باشد (رجب پور و سهیلی نیک، ۱۴۰۰). امروزه سازمان‌ها در شرایط محیطی قرار دارند که باید به‌طور فزاینده‌ای در تلاش باشند تا با تغییرات رخ داده در محیط همراه شوند در نتیجه آن‌ها بخش عظیمی از تلاش خود را به کوشش در جهت وجوه متمایز کننده‌ای متمرکز کنند. به این ترتیب که برخی سازمان‌ها به این ولعیت رسیده‌اند که تغییر در تمرکزشان به سمت کارکنان یک استراتژی خوب در ترکیب سازمان باشد. (مهاجران و همکاران، ۱۳۹۷). امروزه با توجه به تغییر و تحول عصر حاضر و ورود سازمان‌ها به اقتصاد دانش‌محور نیروی انسانی با جایگاه رفیع‌تری نسبت به ارزش‌های سازمانی، نه تنها عاملی برای برتری سازمان نسبت به سازمان دیگر است، بلکه مزیت رقابتی پایداری برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌شود. منشا اصلی مزیت رقابتی برای سازمان‌ها فداکاری، کیفیت تهمد و توانایی نیروی کار است. در واقع امروز سازمان‌هایی موفق‌اند که دارای کارکنان توانمند، متعهد و اخلاق مدار باشند (رونقی و فیضی، ۱۳۹۲). به اعتقاد ویکتور و کولن (۱۹۸۸) جو اخلاقی یک سازمان اشاره‌ای است به ادراکات مشترک افراد یک سازمان از آن چه از نظر اخلاقی صحیح است و این که چگونه باید نسبت به مسائل اخلاقی و ارزشی در درون سازمان واکنش نشان داد.

یوسف (۲۰۰۱) با مروری بر مفاهیم مرتبط با اخلاق کاری، مواردی را که در حوزه‌ی این مفهوم می‌گنجد مشتمل بر مواردی نظیر نگرش افراد نسبت به جنبه‌های مختلف کار، از جمله ارجعیت برای فعالیت و درگیری کاری، نگرش نسبت به پاداش‌های پولی و غیرپولی حاصل از کار و تمایل به تحرک شغلی رو به پیشرفت و ترقی برشمرده است (گل پرور و نادى، ۱۳۹۰). همچنین نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی که حاضر باشد فراتر از وظایف مقرر در شرح شغلش فعالیت کند عامل مهمی در اثربخشی سازمان محسوب می‌شود (رونقی و فیضی، ۱۳۹۲). منظور از وفاداری به سازمان، به کارگیری تمام توان کارکنان برای نیل به اهداف سازمان، مسئولیت پذیری، انجام مشتاقانه‌ی کار، تلاش مضاعف، هماهنگی با تغییرات و مواردی از این قبیل است (اسدی مقدم و همکاران، ۱۳۹۴). از سویی دیگر روانشناسان، سازگاری فرد را در برابر محیط مورد توجه قرار داده‌اند و ویژگی‌هایی از شخصیت را به‌نجار تلقی کرده‌اند که به فرد کمک می‌کنند تا خود را با جهان پیرامون خویش سازگار سازد، یعنی با دیگران در صلح و صفا زندگی کند و جایگاهی برای خود به دست آورد. به اعتقاد ورشل و گوتالز (۱۹۸۹) سازگاری عبارت است از وظیفه روزمره ما در کنار آمدن با خود، محیط خویش و کسانی که با آنان در ارتباط هستیم (دامغانیان و صفری، ۱۳۹۴). سازگاری شغلی برای ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز عامل مهمی به شمار می‌رود. هر فردی انتظار دارد که کار وی موجب خشنودی و سلامت و اعتبار وی گردد و حداقل نیازهای اولیه‌اش را مرتفع سازد (کومچ و همکاران، ۲۰۰۹). دو عنصر کلیدی در نظریه سازگاری، ساختار محیطی و سازگاری شغلی است. سازگاری شغلی، زمانی در بهترین حالت است که فرد و محیط، نیازهای شغلی را با مهارت‌های کاری هماهنگ کرده‌اند. معمولاً سازگاری به دنبال یکی از دو حالت زیر حاصل می‌شود کنش و واکنش. در حالت کنش، کارمندان تلاش می‌کنند تنها محیط کاری را تغییر دهند، در حالی که در وضعیت واکنشی تلاش دارند تا خودشان بهتر با محیط کاری هماهنگ شوند (کین و همکاران، ۲۰۰۳). وفاداری سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است. (رکنی نژاد، ۱۳۸۶). وفاداری سازمانی یکی از مؤلفه‌های اخلاق و ارزش‌های سازمانی است و اخلاق نیز در ارتباط با معنویت است. به عبارت دیگر در هر سه بعد فردی، گروهی و سازمانی معنویت تداوم معنویت موجب شکوفایی فرد، گروه و سازمان شده و بدون شک زمانی که فرد در کار خود معنا بیابد، با کارکنان دیگر همبستگی داشته باشند و نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان همسویی داشته باشد، نسبت به سازمان وفادار بوده و خواهان حفظ شرایط موجود و حرکت به سوی رشد و تعالی خواهد بود (نادی، گل پرور، ۱۳۹۰). در همین راستا حسنعلی‌پور و همکاران (۱۳۹۴) در

پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین اخلاق کار و رفتار شهروندی سازمانی با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری در کارکنان دانشگاه مازندران نتایج معادلات ساختاری نشان داد که بین اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد، همچنین بین اخلاق کاری و رفتارهای کمکی، جوانمردی، وفاداری، شرافت شهروندی، خود رشدی، اطاعت رابطه معنی داری وجود دارد. علامه و آقایی (۱۳۹۴) نیز در پژوهشی تحت عنوان «تحلیل تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی و رضایت شغلی» به این نتیجه رسیده است که اخلاق اسلامی کار به صورت مثبت و معنادار بر رضایت شغلی کارکنان و به صورت منفی و معنادار بر تنش شغلی تا آنها تأثیر دارد. همچنین نقش تنش شغلی به عنوان متغیر میانجی در رابطه اخلاق اسلامی کار و رضایت شغلی نیز بررسی شد. تابلی و کوثری (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و وفاداری سازمانی» به این نتیجه رسیده‌اند که بین وفاداری و اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های هر متغیر بررسی شد که نتایج نشان دادند وجود رابطه معکوس بین اخلاق حرفه‌ای و وفاداری و نیز وجود رابطه معنی‌دار بین هر مؤلفه و ابعاد آن است. سویی فان (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر جو سازمانی بر رفتار شهروندی با واسطه‌ای سرمایه روانشناختی» پرداخت در این مطالعه ۲۲۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند و نتایج نشان داد که جو سازمانی رابطه مثبت و معناداری با رفتار شهروندی سازمانی دارد و سرمایه شناختی رابطه‌ی واسطه‌ای میان جو سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی ایجاد می‌کند و برای سازمان‌ها به جهت ارتقاء رفتار شهروندی سازمانی بایستی سرمایه روانشناختی مورد توجه واقع شود. شاهروول و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان «اثر اخلاق اسلامی بر تعهد سازمانی» این مطالعه نشان داد که مدل ساختاری در مدت اعتبار و قابلیت اطمینان قابل قبول است در نتیجه می‌تواند برای اندازه‌گیری ارتباط بین دو متغیر استفاده شود. این مطالعه همچنین نشان داد که اخلاق کار اسلامی را تحت تأثیر قرار تعهد سازمانی ابعاد سه‌گانه آن، عاطفی، هنجاری و تعهد مستمر می‌باشد. الجایی و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان «شیوه مدیریت منابع انسانی و تأثیر فرهنگ سازمانی وفاداری در کارکنان شرکت‌های چند ملیتی ژاپنی در مراکش» پرداختند. این تحقیق کیفی با استفاده از یک مورد اکتشافی مورد مطالعه قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که شناسایی حضور وفاداری در میان کارکنان مراکش که توسط هر دو اقدامات مدیریت منابع انسانی شرکت ژاپنی و صفات زیست محیطی مراکش مورد حمایت و پشتیبانی می‌باشد. با توجه به این که سازگاری شغلی از جمله عوامل مؤثر در پیشبرد سازمان‌ها است، رهبران نقش تعیین کننده در موفقیت و شکست سازمان‌ها دارند و هیچ سازمانی را نمی‌توان یافت که رشدی مستمر و موفقیتی پایدار را تجربه کرده باشد، مگر آنکه توسط مدیران شایسته و کارآمد هدایت و اداره شده باشند. بر همین مبنا برنامه‌ریزی برای توانمندی کارکنان توسط مدیران می‌تواند زمینه‌های رشد و بالندگی و تعالی سازمان‌ها را فراهم کند. بر همین اساس بیمارستان باید به عنوان یکی از سازمان‌های تأثیرگذار در سلامت جامعه، همسو و همراه با سایر سازمان‌ها در جهت تقویت توانمندی و شایستگی‌های کارکنان خود گام‌های اساسی بردارد، به ویژه اینکه در بیمارستان انسان محوری و اعتقاد به ارائه خدمات مطلوب به مردم از اصول مورد تأیید بوده که ضرورت توسعه و توانمندی مدیران در این سازمان را چند برابر می‌کند. با توجه به موارد گفته شده محقق در این پژوهش در صدد است تا به این موضوع بپردازد که آیا بین وفاداری سازمانی و اخلاق کاری با سازگاری شغلی در میان کارکنان بیمارستان‌های شهرستان‌های تنکابن و رامسر رابطه وجود دارد؟

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بیمارستان‌های تنکابن و رامسر به تعداد ۹۸۰ نفر بوده که در سال ۹۶-۱۳۹۵ در بیمارستان‌های تنکابن و رامسر مشغول به کار بوده‌اند. به منظور انتخاب نمونه در پژوهش حاضر با توجه به تعداد متغیرهای پژوهش حجم نمونه شامل ۱۲۰ نفر از کارکنان بیمارستان‌های تنکابن و رامسر در نظر گرفته شد. برای نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد.

ابزار

پرسشنامه وفاداری سازمانی لیندگرین (۲۰۰۴): این پرسشنامه دارای ۱ سوال با طیف ۴ درجه‌ای لیکرت و ۴ سوال با طیف ۳ درجه‌ای لیکرت است که میزان سطح وفاداری کارکنان به سازمان را می‌سنجد.

پرسشنامه اخلاق کاری گریگوری و همکاران (۱۹۹۰): این پرسشنامه شامل ۲۳ گویه براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت بوده که ابعاد چهارگانه اخلاق کار (دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار) را می‌سنجد.

پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکویست (۱۹۸۴): این پرسشنامه شامل ۳۶ سوال با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت بوده و هدف آن سنجش میزان سازگاری شغلی و عوامل آن (ارزش پیشرفت، ارزش راحتی، ارزش پایگاه، ارزش نوع دوستی، ارزش ایمنی، ارزش خودمختاری، سبک سازگاری) است. در این پژوهش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ اعتبار ابزار پژوهش به ترتیب برای پرسشنامه وفاداری سازمانی ۰/۸۱، پرسشنامه اخلاق کاری ۰/۹۶ و پرسشنامه سازگاری شغلی ۰/۹۰ برآورد شد. که همگی نشان دهنده اعتبار و پایایی پرسشنامه‌ها می‌باشد. در بخش آمار استنباطی برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل رگرسیون چندمتغیره استفاده می‌شود.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر از مدل رگرسیون چند متغیره دو مجموعه منظم با روش همزمان و همبستگی جزئی استفاده شد.

جدول ۱: ضریب همبستگی چند گانه و مجذور همبستگی چند گانه متغیرهای پیش بین در پیش بینی سازگاری شغلی

| Sig | F Change | مجدور ضریب همبستگی چند گانه تغییر یافته | مجدور ضریب همبستگی چند گانه تعدیل یافته | مجدور ضریب همبستگی چند گانه | ضریب همبستگی چند گانه | متغیر پیش بین | مدل | متغیر ملاک |
|-------|----------|---|---|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------|-----|--------------|
| ۰/۰۰۰ | ۶۱/۷۵۰ | ۰/۳۴۴ | ۰/۳۳۸ | ۰/۳۴۴ | ۰/۵۸۶ | وفاداری سازمانی | ۱ | سازگاری شغلی |
| ۰/۰۰۰ | ۲۸/۱۸۹ | ۰/۱۲۷ | ۰/۴۶۲ | ۰/۴۷۱ | ۰/۶۸۶ | وفاداری سازمانی، اخلاق کاری | ۲ | سازگاری شغلی |

بر اساس یافته‌های جدول فوق می‌توان نتیجه گرفت که متغیر وفاداری سازمانی با میزان معنی داری روی تغییرات سازگاری شغلی اثر می‌گذارد. $R^2 \text{ change} = ۰/۳۴۴$, $f(۱, ۱۱۸) = ۶۱/۷۵۰$, $p = ۰/۰۰۰$, $f(۱, ۱۱۸)$ این داده‌ها نشان می‌دهد، افرادی که از وفاداری سازمانی برخوردار هستند، از سازگاری شغلی بالاتری برخوردارند. دومین تحلیل برای ارزیابی این که مقادیر اخلاق کاری، سازگاری شغلی را فراتر از وفاداری سازمانی پیش بینی کرده است؟ نشان می‌دهد که مقدار متغیر اخلاق کاری نسبت معنی داری از واریانس سازگاری شغلی را پس از کنترل متغیر وفاداری سازمانی، پیش بینی کردند. این نتایج نشان می‌دهد که افرادی با اخلاق کاری مشابه در صورت داشتن وفاداری سازمانی با احتمال بیشتری سازگاری شغلی خواهند داشت. بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که متغیرهای مستقل وفاداری سازمانی و اخلاق کاری پرسنل در محیط بیمارستان قدرت پیش بینی متغیر ملاک را دارند. بنابراین معادله رگرسیون قابل تعمیم به کل جامعه آماری است.

نتایج حاصل برای تعیین ضرایب تحلیل رگرسیون و تعیین توان پیش بینی معنادار برای متغیرهای مستقل و تنظیم معادله رگرسیون در جدول ارائه شده است

جدول ۲: ضرایب تحلیل رگرسیون استاندارد و غیر استاندارد برای پیش بینی سازگاری شغلی

| متغیر ملاک | مدل | شاخص آماری متغیر پیش بین | ضرایب غیر استاندارد بتا | خطای استاندارد | ضریب استاندارد بتا | سطح معناداری t |
|--------------|-----|--------------------------|-------------------------|----------------|--------------------|----------------|
| سازگاری شغلی | ۱ | عدد ثابت | ۶۸/۸۱۷ | ۶/۴۷۹ | ۱۰/۶۲۲ | |
| | | وفاداری سازمانی | ۴/۰۶۸ | ۰/۵۱۸ | ۷/۸۵۸ | ۰/۰۰۰ |
| | ۲ | عدد ثابت | ۲۷/۶۹۲ | ۹/۷۰۱ | ۲/۸۵۵ | |
| | | وفاداری سازمانی | ۲/۹۳۷ | ۰/۵۱۳ | ۵/۷۲۶ | ۰/۰۰۰ |
| | | اخلاق کاری | ۰/۵۶۷ | ۰/۱۰۷ | ۵/۳۰۹ | ۰/۰۰۰ |

با توجه به نتایج جدول فوق و معناداری F در جدول تحلیل واریانس (۱) و t در جدول فوق

معادله رگرسیون برای مدل ۱ به قرار زیر است. $Y=a+b_1x_1$

بنابراین با جایگزینی ضرایب در فرمول فوق، معادله پیش بینی سازگاری شغلی از روی مقادیر متغیر وفاداری سازمانی به قرار زیر بدست می آید.

(وفاداری سازمانی) $68/817 + 4/068 =$ پیش بینی سازگاری شغلی

با توجه به مقدار شیب، هر چه مقدار متغیر وفاداری سازمانی بیشتر باشد مقدار بیشتری برای سازگاری شغلی پیش بینی می کند

می توان معادله رگرسیون برای مدل ۲ را به قرار زیر نوشت. $Y=a+b_1x_1 + b_2x_2$

بنابراین با جایگزینی ضرایب در فرمول فوق، معادله پیش بینی سازگاری شغلی از روی متغیر وفاداری سازمانی و اخلاق کاری افراد اطلاعات به قرار زیر بدست می آید.

(اخلاق کاری) $27/692 + 2/937$ (وفاداری سازمانی) $+ 0/567 =$ پیش بینی سازگاری شغلی

با توجه به مقدار شیب، هر چه مقدار متغیر اخلاق کاری بیشتر باشد مقدار بیشتری را برای سازگاری شغلی پیش بینی می کند.

جدول ۳ همبستگی های دو متغیره جزئی و پیش بینی کننده ها با سازگاری شغلی

| متغیر | همبستگی متغیرهای دوگانه | همبستگی های جزئی |
|-----------------|-------------------------|------------------|
| وفاداری سازمانی | **۰/۵۸۶ | **۰/۴۶۸ |
| اخلاق کاری | **۰/۵۶۸ | **۰/۴۴۱ |

همانطور که مشاهده می شود تمام همبستگی های دو متغیره مابین مقادیر متغیرهای وفاداری سازمانی و اخلاق کاری با سازگاری

شغلی معنی دار است. و در بین مقادیر همبستگی های جزئی نیز تمام مقادیر متغیرهای وفاداری سازمانی و اخلاق کاری با سازگاری

شغلی معنی دار است. براساس این تحلیل همبستگی، این نتیجه را می توان گرفت که پیش بینی کننده مفیدتر از بین متغیرها متغیر

وفاداری سازمانی به تنهایی ۳۴ درصد از تغییرات سازگاری شغلی را پیش بینی می کند و سهم متغیر اخلاق کاری ۱۳ درصد است.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر تبیین رابطه بین وفاداری سازمانی و اخلاق کاری با سازگاری شغلی در محیط کار بیمارستان است. نتایج تحقیق نشان داد که بین متغیرهای وفاداری سازمانی و اخلاق کاری با سازگاری شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. و از بین متغیرهای پیش بین، وفاداری سازمانی پیش بینی کننده قویتر است. در باره فرضیه اصلی که بیان می کند: بین وفاداری سازمانی و اخلاق کاری با سازگاری شغلی در محیط بیمارستان رابطه وجود دارد. یافته های پژوهش به این نتیجه رسیده است که: متغیر وفاداری سازمانی با میزان معنی داری روی تغییرات سازگاری شغلی اثر می گذارد. به عبارت دیگر افرادی که از وفاداری سازمانی برخوردار هستند، از سازگاری شغلی بیشتری برخوردارند. همچنین داده ها نشان می دهد که مقدار متغیر اخلاق کاری نسبت معنی داری از واریانس سازگاری شغلی را پس از کنترل متغیر وفاداری سازمانی، پیش بینی کردند. نتایج نشان می دهد که افرادی با اخلاق کاری مشابه در صورت داشتن وفاداری سازمانی با احتمال بیشتری سازگاری شغلی خواهند داشت. نتایج پژوهش حاضر با نتایج تابعی و کوثری (۱۳۹۴)، علامه و آقای (۱۳۹۴)، فلاوندی (۱۳۹۴)، عامری، سعیدی (۱۳۹۳)، پورعزت (۱۳۹۲)، شاهرول (۲۰۱۶)، یانگ و چن چانگ (۲۰۱۲)، آراویده (۲۰۱۰) همسو بوده است. در این باره می توان گفت: یکی از عوامل حفظ و ماندگاری و افزایش رغبت کارکنان به کار در سازمان، میزان وفاداری آن ها به سازمان است که عامل مهمی در به کارگیری تمامی توان آن ها جهت رسیدن به اهداف سازمان و افزایش بهره‌وری نیروی انسانی است؛ و نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است به طوری که فرد هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و اعتقاد قوی به پذیرش ارزش ها و اهداف سازمان داشته و از عضویت در آن لذت می‌برد. اخلاق کاری به عملیات کسب و کار در چارچوب اصول اخلاقی اشاره دارد. ایفای مسئولیت اجتماعی یک سازمان دربرگیرنده‌ی جنبه‌ای از اصول اخلاقی حرفه‌ای است. چنانچه نوع و شدت این اخلاقیات به گونه‌ای باشد که سازمان را در مسیر رشد و تعالی مادی و معنوی قرار دهد، قطعاً باعث تحقق آرمان‌های بشری خواهد شد. وجود وفاداری سازمانی و اخلاق کاری در کارکنان، سازگاری شغلی را به همراه دارد. سازگاری شغلی برای ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز عامل مهمی به شمار می‌رود. و شامل مجموعه‌ای از عوامل روانی و غیرروانی است. به عنوان مثال عواملی نظیر ارتباط متقابل با سایرین، وظیفه شناسی، دید مثبت نسبت به شغل، بهره برداری از توانایی افراد، درآمد کافی و ارزش گذاری به کار. که ویژگی های وفاداری سازمانی و اخلاق کاری مانند سازگاری در محیط کار، علاقه به کار جمعی و مشورت در کارها، خوش رفتاری و برخورد دوستانه با همکاران و ارباب رجوع باعث ایجاد سازگاری شغلی می‌شود طوری که فرد با شغل سازگار گردد و بدان ادامه دهد، کار وی موجب خشنودی و سلامت و اعتبار وی گشته و حداقل نیازهای اولیه‌اش را مرتفع سازد. در باره فرضیه فرعی یکم که بیان می کند: بین وفاداری سازمانی با سازگاری شغلی رابطه وجود دارد. یافته های پژوهش به این نتیجه رسیده است بین وفاداری سازمانی با سازگاری شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر هر چقدر وفاداری سازمانی افزایش یابد سازگاری شغلی نیز افزایش می یابد. در این باره می‌توان گفت: منظور از وفاداری به سازمان، به کارگیری تمام توان کارکنان برای نیل به اهداف سازمان، مسئولیت پذیری، انجام مشتاقانه کار، تلاش مضاعف، هماهنگی با تغییرات و مواردی از این قبیل است. در زمان وجود وفاداری سازمانی در کارکنان ارتباط بین فرد و محیط یا همان سازگاری شغلی برای ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز عامل مهمی به شمار می‌رود یعنی فرد پاسخگوی نیازهای محیط و محیط نیز پاسخگوی نیازهای فرد است. برای ادامه اشتغال، فرد می‌باید با شغل سازگار شود و از آن خوشش آید. افراد وفادار به سازمان دارای سازگاری شغلی، از انجام کارشان لذت می‌برند، شرایط و امنیت کاری خوبی دارند و فرصت های ترقی و به مراحل بالاتر رفتن برایشان وجود دارد. از خدماتی که در شغلشان به مردم و اجتماع ارائه می‌دهند راضی هستند. در باره فرضیه فرعی دوم که بیان می کند: بین اخلاق کاری با سازگاری شغلی رابطه وجود دارد. یافته های پژوهش به این نتیجه رسیده است که بین اخلاق کاری با سازگاری شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر هر چقدر اخلاق کاری افزایش یابد سازگاری شغلی نیز افزایش می یابد. در این باره می توان

گفت: اخلاق، یک ضرورت و لازمه‌ی یک جامعه سالم است و به علت کارکردها و پی‌آمدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن اهمیت زیادی دارد و اخلاقیات حاکم بر روح و روان همین کارکنان سازمان است که مسیر حرکت و کیفیت عملیات این سازمان‌ها را رقم خواهد زد. وجود اخلاق کاری باعث می‌شود که افراد دلبستگی و علاقه به کار داشته و تمام هوش و حواسشان را به کار بگیرند و صادقانه کار می‌کنند و به کار خود اعتقاد داشته باشند. افراد سازگاری هستند و در محیط کار روحیه جمعی دارند. در عین حال هر فردی انتظار دارد که اشتغال به کار مورد نظر، خشنودی و سلامت و اعتبار برای فرد تأمین نماید و نیازهای اولیه‌اش را مرتفع سازد. سازگاری شغلی برای ادامه‌ی اشتغال به کار مورد نظر، خشنودی و سلامت و اعتبار برای افراد به ارمغان می‌آورد و نیازهای اولیه‌شان را نیز مرتفع می‌سازد. اخلاق کاری در کنار سازگاری شغلی باعث می‌شود که افراد تمایل داشته باشند که در شغلشان همیشه مشغول باشند و احساس پیشرفت کنند. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های تابعی و کوثری (۱۳۹۴)، حریری (۱۳۹۳) عزیزاده (۱۳۹۳)، پورعزت (۱۳۹۲)، یانگ و چن چانگ (۲۰۱۲) همسو بوده است. با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد:

پیشگام شدن مدیران در رعایت اصول اخلاقی جامعه و سازمان

تشویق و حمایت از رفتار اخلاقی از طریق دادن پاداش و یا عدم تشویق رفتار غیر اخلاقی از طریق مجازات و تنبیه فرد خاطی
تغییر محیط کاری و ملزومات محیطی و یا پاداش‌های موجود در محیط کار جهت کاهش عدم تطابق بین فرد با محیط کارش

توجه مدیران به اجرای عدالت سازمانی در جنبه‌های مختلف سازمان

تلاش در جهت ایجاد گروه‌های کاری و روابط کاری موثر بین کارکنان

تلاش در جهت افزایش تعهد سازمانی کارکنان

ایجاد فضا و فرصت‌های کافی برای اظهار عقیده کارکنان

منابع

- اسدی مقدم، احمد و جلالیان مقدم، سمیه، ۱۳۹۴، بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی برای دستیابی به وفاداری سازمانی، کنفرانس بین المللی مدیریت و علوم اجتماعی، <https://civilica.com/doc/513898>.
- پور عزت، علی اصغر؛ احسانی مقدم، ندا؛ یزدانی، حمیدرضا؛ فائزه، کوکب (۱۳۹۲). تحلیل مقایسه‌ای نقش ابعاد گوناگون عدالت در جو سازمان و وفاداری سازمانی: پژوهشی پیرامون یک سازمان فناوری اطلاعات. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران. دوره ۵، ۱، صص ۶۵-۸۸.
- تابلی، حمید؛ کوثری، بنیامین. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و وفاداری سازمانی، *کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و مهندسی صنایع ۲۶ خرداد ۱۳۹۴.
- حسنقلی پور، طهمورث، تدریس حسنی، معصومه، رحیمی پور، اکبر، علی پور، فاطمه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین اخلاق کار و رفتار شهروندی سازمانی با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری در کارکنان دانشگاه مازندران. علوم اجتماعی، ۹(۳۰)، ۵۴-۲۵.
- دامغانیان، حسین؛ صفری سوگند. (۱۳۹۴). بررسی رابطه سازگاری شغلی با تعهد سازمانی (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی استان سمنان)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- رجب پور، ابراهیم، سهیلی نیک، مهنوش. (۱۴۰۰). تأثیر موفقیت شغلی ذهنی بر مدیریت مسیر شغلی و سازگاری شغلی. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۱۳(۱)، ۲۸۴-۲۵۹. doi: 10.22067/tmj.2021.31059.0
- رجبی پور مبینی، علیرضا؛ فیروز آبادی دهقانی، مرتضی. (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران فصلنامه اخلاق زیستی سال دوم، ۶
- رونقی، محمدحسین و کامران فیضی، «ارائه الگوی اخلاق کاری کارکنان بانک‌های خصوصی ایران»، اخلاق در علوم و فناوری ش ۲، ۱۳۹۰، صص ۴۰-۴۶.

- عامری، میرحسین؛ سعیدی، شیدا. (۱۳۹۳). رابطه بین شفافیت نقش و سازگاری شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی. پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش دوره ۶، صص: ۱۰۷-۱۱۵.
- علامه، سید. محسن. آقایی، مهدی. (۲۰۱۵). تحلیل تاثیر اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی و رضایت شغلی. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۳(۴)، ۱۷۴-۱۵۵.
- علیزاده، سامان. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با اعتماد سازمانی و سازگاری شغلی در بین کارکنان اداری دانشگاه ارومیه سال تحصیلی ۹۳-۹۲. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه.
- قلاوندی، حسن (۱۳۹۴). پیش‌بینی اخلاق کاری براساس معنویت در محیط کار. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال یازدهم، ۱، ۱۳۹۴.
- گل پرور، محسن، نادی، محمدعلی (۱۳۹۰). نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار در یکی از شرکت‌های وابسته نفت در شهر اصفهان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، ۱، صص ۴۳-۵۲.
- مهاجران، بهناز؛ قلعه‌ای، شجاع‌خانی؛ عسگر؛ اشرفی سلیم‌کندی، فرشید. (۲۰۲۱). رابطه اخلاق کاری با مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵(۴)، ۱۴۶-۱۳۸.
- نادی، محمدعلی و گل پرور، محسن (۱۳۹۰). روابط ساده و ترکیبی مؤلفه‌های معنویت با وفاداری در محیط کار. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال ششم. ۲. صص ۲۱-۱۳.
- Aljayi, Y, Fjer, A, Guennioui, M, Tamek, A. (2016). Multinational companies' human resource management practices' and their organizational culture impact on employees' loyalty: Case of Japanese multinational company in Morocco, 3rd International Conference on New Challenges in Management and Organization: Organization and Leadership, Advance: file:///C:/Users/rad/Downloads/Multinational_Companies_Human_Resource_Management.pdf.
- Aldrawadeh, wasfi (2010). How employees loyalty programs impact organizational performance within jordanian banks? International Business Research; vol. v, No. 9; 2014.
- Comeche M, José M; Lorás, J.(2010) The influence of variables of attitude on collective entrepreneurship, Int Entrep Manag, 6(1):23-38.
- Ken, B, Jhon, K. & Alen, R. (2002). three key of rehabilitation translated by fazlolah Amini. Tehrun: fara published.
- Shahrul N, siti sarah binti, B ,Muhammad S , Abdullah O, (2016). The Effect of Islamic Work Ethics on organizational commitment Procedia Economics and Finance 35 (2016) 582-590.
- Suifan, Taghrid (2016). The Impact of organizational climate and psychological capital on organizational citizenship behavior. International Journal of Business and Management; vol. 11, No. 1.
- Yung-Tai, T., & Chen-Hua, C. (2010). Impact of role ambiguity and role conflict on employee creativity. African Journal of Business Management, 4(6), 869-881.