

## The Role of Individual Wisdom in Nurses' Organizational Citizenship Behavior with Emphasis on Behavior, Judgment and Moral Emotion

M. Moradi Ph.D.<sup>1</sup>, M. Davarian\*<sup>2</sup>, N. Toreh Ph.D.<sup>3</sup>

1. Dept. of Management, Faculty of Management, Payam-e-Noor University, Tehran, Iran
2. M.A in Public Administration, Faculty of Management, Payam-e-Noor University, Tehran, Iran
3. Dept. of Management, Faculty of Management, Payam-e-Noor University, Tehran, Iran.

### Abstract

**Background:** Ethics is one of the topics that has been emphasized in Aristotelian wisdom. That is, wisdom has a vacuum without considering morality. Therefore, morality and wisdom are two intertwined issues, and in this research, the relationship between individual wisdom and organizational citizenship behavior of nurses of Hamedan University of Medical Sciences teaching hospitals has been tried to be done by emphasizing moral behavior, moral judgment, and moral emotion.

**Method:** The current research is a quantitative research based on the applied purpose and correlation type and in terms of the data collection method. The statistical population of all nurses of Hamedan University of Medical Sciences teaching hospitals is 1527 people. The statistical sample was selected using Morgan and Karjesi's table with the relative stratified method in the number of 306 people.

**Results:** The results of structural equation analysis with PLS software showed that individual wisdom had an effect on moral behavior, moral emotion, moral judgment, and organizational citizenship behavior. Also, moral emotion influenced moral judgment, organizational citizenship behavior, and ethical behavior. On the other hand, moral judgment was insignificant on moral behavior and significant on organizational citizenship behavior. Also, organizational citizenship behavior was influenced by ethical behavior.

**Conclusion:** In general, the results showed that organizational citizenship behavior is influenced by individual wisdom, as well as moral behavior, moral judgment, and moral emotion. That is, with the existence of moral components along with wisdom, we can expect citizenship behavior from employees in the organization.

**Keywords:** Moral emotion, Moral judgment, Organizational citizenship behavior, Moral behavior, Individual wisdom

\***Corresponding Author:** M. Davarian, M.A in Public Administration, Faculty of Management, Payam-e-Noor University, Tehran, Iran. Email: [davarian.mr@gmail.com](mailto:davarian.mr@gmail.com)

**How to cite:** M. Moradi, M. Davarian, N. Toreh. The role of individual wisdom in nurses' organizational citizenship behavior with emphasis on behavior, judgment and moral emotion. Ethics in Science and Technology. 2024,19(1): 228-234.



Copyright © 2024 Authors. Published by Iranian Association for Ethics in Science and Technology. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited

## نقش حکمت فردی در رفتار شهروندی سازمانی پرستاران با تأکید بر رفتار، قضاوت و هیجان اخلاقی

دکتر مرتضی مرادی<sup>۱</sup>، مریم داوریان\*<sup>۲</sup>، دکتر ناصر توره<sup>۱</sup>

۱. گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران.

۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۲۸، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۲/۲۴)

### چکیده

**زمینه:** اخلاق از جمله مباحثی است که در حکمت ارسطویی تأکید زیادی بر آن شده است. یعنی حکمت بدون در نظر گرفتن اخلاق، دارای خلاء است. بنابراین اخلاق و حکمت دو موضوع درهم تنیده هستند که هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه بین حکمت فردی و رفتار شهروندی سازمانی پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان با تأکید بر رفتار اخلاقی، قضاوت اخلاقی و هیجان اخلاقی است.

**روش:** روش پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی، از لحاظ ماهیت و روش، از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری مجموعه پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان به تعداد ۱۵۲۷ نفر است که ۳۰۶ نفر، بر اساس جدول کرجسی و مورگان به روش طبقه‌ای نسبی، به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسش‌نامه است. به منظور تجزیه و تحلیل یافته‌ها از مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری نشان داد که حکمت فردی بر رفتار اخلاقی، هیجان اخلاقی، قضاوت اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی اثر دارد. همچنین هیجان اخلاقی بر قضاوت اخلاقی، رفتار شهروندی سازمانی و رفتار اخلاقی اثر دارد. از طرفی اثر قضاوت اخلاقی بر رفتار اخلاقی غیرمعنادار و بر رفتار شهروندی سازمانی معنادار بود. در نهایت، رفتار شهروندی سازمانی تحت اثر رفتار اخلاقی بود.

**نتیجه‌گیری:** به طور کلی نتایج نشان داد رفتار شهروندی سازمانی از حکمت فردی و همچنین رفتار اخلاقی، قضاوت اخلاقی و هیجان اخلاقی اثر می‌پذیرد. یعنی با تأکید بر اخلاق در محیط کاری و سازمانی، حکمت فردی تقویت شده و در آن صورت می‌توان رفتار شهروندی سازمانی را از کارکنان در سازمان انتظار داشت.

**کلیدواژه‌گان:** هیجان اخلاقی، قضاوت اخلاقی، رفتار شهروندی سازمانی، رفتار اخلاقی، حکمت فردی

### سر آغاز

حکمت<sup>۱</sup> به عنوان مفهومی چند وجهی با موضوع‌های گوناگونی همچون دانش، هیجان، خودتنظیمی، انگیزش، کارکرد اجتماعی و اخلاق تعریف می‌شود (۱). حکمت فردی، تفکری است که ظرفیت لازم، تشویق و ویژگی‌های مورد نیاز برای اطمینان از آینده بلندمدت سازمان‌ها را ارائه می‌دهد (۲). از نظر رولی، حکمت دانستن چرایی، پیوستگی و چگونگی برای انجام هر کاری است (۳). حکمت صرفاً مجموعه‌ای از دانش نیست، بلکه دلایل و پیامدهایی است که با شناسایی اصول حاصل از الگوهای دانش تعبیر و تفسیر می‌شود. حکمت، نه تنها توانایی انتخاب مؤثر و به کارگیری دانش مناسب در یک موقعیت خاص است، بلکه توانایی جمع‌آوری، یکی کردن و ارتباط این دانش با ابزارهای قابل قبول سازمانی را نیز شامل می‌شود (۴).

حکمت، مهارتی مفید برای جامعه در جهت پیشرفت شهروندانش است (۵)؛ بدین دلیل که افزایش حکمت فردی، توانایی تعامل مردم با یکدیگر را به روشی دلسوزانه و بدون قضاوت افزایش می‌دهد (۶). بنابراین، عدم توجه به حکمت فردی در کارکنان پیامدهای نامطلوبی بر رفتار و عملکرد آن‌ها می‌گذارد (۷). چهار فضیلت اخلاقی اساسی مد نظر ارسطو عبارت بودند از: حکمت، عدالت<sup>۲</sup>، شهامت اخلاقی<sup>۳</sup> و اعتدال<sup>۴</sup>. فردی که در جستجوی «زندگی خوب» است باید همواره فضیلت‌های اخلاقی<sup>۵</sup> و درستکاری اخلاقی<sup>۶</sup> را ثابت نماید. او همچنین باید شأن اخلاقی<sup>۷</sup>، راستگویی اخلاقی<sup>۸</sup>، وظیفه اخلاقی<sup>۹</sup> و عمل با نزاکت اخلاقی<sup>۱۰</sup> یعنی: رفتاری که شایسته و مناسب است را ثابت نماید (۸).

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: [davarian.mr@gmail.com](mailto:davarian.mr@gmail.com)

مریم داوریان و همکاران: نقش حکمت فردی در رفتار شهروندی سازمانی پرستاران با تأکید بر رفتار، قضاوت و هیجان اخلاقی

در بیمارستان ندارند و صرفاً به وظیفه محوله خود می‌پردازند، توجه به این مهم با رویکرد همزمان حکمت و اخلاق محوری می‌تواند اهمیت فرایندهای در این زمینه داشته باشد؛ چرا که تحقیقات نشان داده‌اند، حکمت بدون اخلاق بی‌معناست (۳۰). بنابراین دغدغه اصلی مدیران بیمارستان، توجه به پیش‌نیازهای *OCB* است. مدیران باید از عوامل مؤثر بر *OCB* آگاهی داشته، تا بتوانند تمایل به بروز رفتاری فراتر از نقش کارکنان را در آنها تقویت نمایند. بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان علاوه بر درمان بیماران، وظیفه آموزش پرستاران و پزشکان آینده را نیز بر عهده دارد، و توانایی در انجام این دو وظیفه بزرگ در گرو توجه به این مهم امکانپذیر است. از طرفی بررسی‌ها نشان داد، پژوهشی به بررسی رابطه حکمت فردی و *OCB* با تأکید بر اخلاق به عنوان مبنایی برای حکمت نپرداخته است؛ لذا نوآوری پژوهش حاضر، پر کردن شکاف‌های تحقیقاتی در این زمینه است.

## روش

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان در سال ۱۴۰۱ است که تعداد کل آنها ۱۵۲۷ نفر (بعثت ۵۴۰ نفر، فاطمیه ۱۷۸ نفر، بهشتی ۲۷۲ نفر، قلب ۲۵۲ نفر و سینا ۲۸۵ نفر) است. نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان و کرجسی با روش طبقه‌ای نسبی به تعداد ۳۰۶ نفر (بعثت ۱۰۸ نفر، فاطمیه ۳۶ نفر، بهشتی ۵۴ نفر، قلب ۵۱ نفر و سینا ۵۷ نفر) برآورد شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود که حکمت فردی با ۱۷ سؤال (۳۱)؛ رفتار اخلاقی با ۱۲ سؤال (۳۲)؛ هیجان اخلاقی با ۱۶ سؤال (۳۳)؛ قضاوت اخلاقی با ۱۰ سؤال (۳۴)؛ و رفتار شهروندی سازمانی با ۱۵ سؤال (۳۵) سنجش شدند. پایایی ابزار با استفاده از روش آلفای کرونباخ سنجیده شد. نتایج آلفای کرونباخ برای همه متغیرها بالاتر از ۰/۷۰ و از سطح قابل قبولی برخوردار بود. روایی نیز از طریق تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد. نتایج نشان داد همه بارهای عاملی بیشتر از ۰/۷ بودند. همچنین روایی همگرا به عنوان یکی از آزمون‌های میانگین واریانس استخراجی (*AVE*) یا همان ضریب پایایی اشتراکی برای همه متغیرهای بالای ۰/۵ بود. روایی واگرا نیز مورد تأیید واقع شد. در نهایت کیفیت مدل اندازه‌گیری با استفاده از آزمون روایی متقاطع شاخص اشتراکی نیز تأیید شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار لیزرل و مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

## یافته‌ها

خروجی مدل در ارتباط با نتایج فرضیه‌ها در نگاره ۱ آمده است. همانطور که از نگاره ۱ مشاهده می‌شود از ۱۰ فرضیه پژوهش، ۹ فرضیه تأیید و ۱ فرضیه رد می‌شود. به عبارتی فقط اثر قضاوت اخلاقی بر رفتار اخلاقی معنا دار نبود. نتایج کامل فرضیه‌ها در شکل ۱ به نمایش درآمده است.

ارسطو معتقد بود که رابطه نزدیکی بین حکمت و فضیلت اخلاقی وجود دارد. او بر این اعتقاد بود که حکمت بخشی از فضیلت است. همچنین سیسرو، معتقد بود: آنچه شایسته و مناسب است به این معنی است که از لحاظ اخلاقی درست است و آنچه از لحاظ اخلاقی درست است، شایسته و مناسب است (۸).

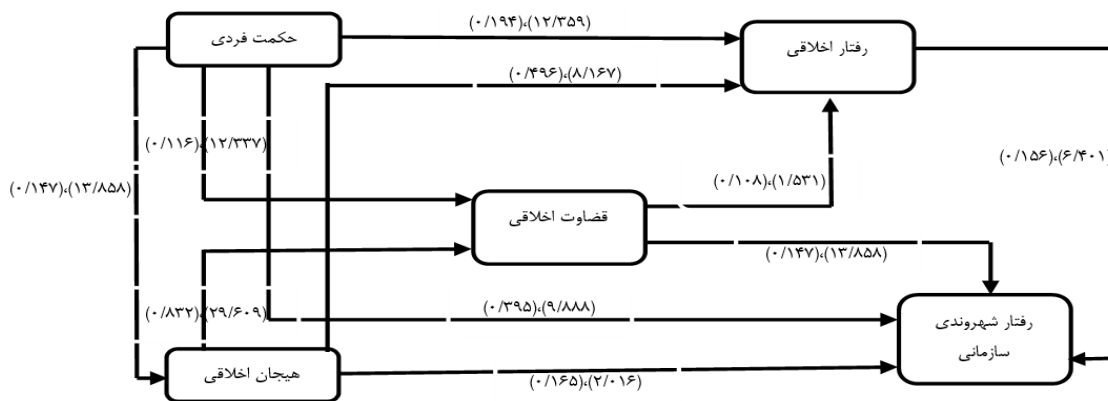
رفتار شهروندی سازمانی<sup>۱۱</sup> (*OCB*) مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه است که با تأثیر بر توانمندی شغلی سبب بهبود مؤثر وظایف و نقش‌ها در سازمان می‌شود (۹). کارکنان با رفتار شهروندی سازمانی، سازمان را موطن خود می‌دانند و برای تحقق اهداف آن بی‌هیچ چشم‌داشتی فراتر از وظایف رسمی خود کار می‌کنند (۱۰). آنها رفتارهای مثبتی مثل کمک به دیگران و ارائه بهترین خدمات را از خود بروز می‌دهند (۱۱). بنابراین، *OCB* یک مزیت رقابتی است (۱۲)؛ که در سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات از جمله خدمات مراقبتی، عاملی است که بر کیفیت (۱۳) و درک بیماران از کیفیت خدمات ارائه شده (۱۴) اثر می‌گذارد؛ به نحوی که کیفیت خدمات بر مبنای رفتار کارکنان ارزیابی می‌شود (۱۵). از این‌رو، رفتارهای مشتری‌محور پرستاران (۱۶) به عنوان یک شکلی از *OCB* است (۱۷). اهمیت *OCB* سبب شده است تا محققین به دنبال شناسایی عوامل اثرگذار بر آن باشند، خیلی از مطالعات نشان داده‌اند که *OCB* می‌تواند تحت تأثیر رفتار اخلاقی، از جمله رفتار اخلاقی اسلامی باشد (۱۸).

رفتار اخلاقی<sup>۱۲</sup> مجموعه‌ای از رفتارها و اصولی است که برای حذف ناهنجاری‌های اخلاقی سازمان و ابزاری برای تعیین اینکه چه چیزی درست و چه چیزی غلط است، بکار می‌رود (۱۹). رفتار اخلاقی یعنی اخلاقی بودن و اخلاقی عمل کردن (۲۰). مطالعات مختلف (۲۱) و (۲۲) نشان داده‌اند که رفتار اخلاقی تحت تأثیر قضاوت اخلاقی<sup>۱۳</sup> و هیجان اخلاقی<sup>۱۴</sup> قرار دارد و عمل اخلاقی ضرورتاً از قضاوت اخلاقی نشأت می‌گیرد. قضاوت اخلاقی اعتقاد بر درستی یا نادرستی یک عمل است. قضاوت اخلاقی مؤلفه‌ای است که با رشد فکری و به تبع آن رشد اخلاقی<sup>۱۵</sup> همراه با افزایش سن در افراد تکامل می‌یابد (۲۳). از طرفی، هیجان اخلاقی ظرفیت و توانایی فهمیدن درست از خطا، به معنی داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آنها و رفتار به شیوه درست و پسندیده تعریف می‌شود (۲۴).

پرستاران در محیط کار با عوامل استرس‌زایی مواجه هستند که بر عملکرد آنها اثرگذار است (۲۵). با این حال باید توجه کرد که حرفه پرستاری نقش حیاتی در سلامت افراد در نظام مراقبت سلامت دارد (۲۶). از طرف دیگر بروز انتقادات به دلیل کاهش کیفیت مراقبت (۲۷) سبب گردیده است دغدغه مدیران بیمارستان‌ها چگونگی ایجاد انگیزش در پرستاران و ترغیب آنان به انجام وظایف‌شان باشد؛ به نحوی که هم بیمار از مراقبت‌های صحیح برخوردار باشد و هم بهره‌وری سیستم درمان حفظ شود (۲۸). در این بین توجه به *OCB* به عنوان یک عامل اثرگذار بر رفتارها، می‌تواند بر نگرش و تعاملات پرستاران جهت ارائه هرچه بهتر کیفیت خدمات مؤثر باشد (۲۹). از آنجا که گاهی مشاهده می‌شود پرستاران فراتر از وظیفه رسمی خود، انگیزه زیادی برای اعمال *OCB*

قضاوت اخلاقی به میزان ۰/۱۵۶ بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار اخلاقی به میزان ۰/۱۹۸ بر رفتار شهروندی سازمانی اثر می‌گذارد. نتایج همچنین نشان داد اثر قضاوت اخلاقی بر رفتار اخلاقی ۰/۱۰۸ و غیرمعنادار است.

نتایج نشان داد که حکمت فردی به میزان ۰/۱۹۴ بر رفتار اخلاقی، به میزان ۰/۱۴۷ بر هیجان اخلاقی، به میزان ۰/۱۱۶ بر قضاوت اخلاقی و به میزان ۰/۳۹۵ بر رفتار شهروندی سازمانی اثر می‌گذارد. هیجان اخلاقی به میزان ۰/۸۳۲ بر قضاوت اخلاقی، به میزان ۰/۴۹۱ بر رفتار اخلاقی و به میزان ۰/۱۶۵ بر رفتار شهروندی سازمانی اثر می‌گذارد.



نگاره ۱: نتایج ضرایب استاندارد و اعداد معناداری

جدول ۱: نتایج آزمون فرضیه‌ها

| روابط                                            | ضریب مسیر (بتا) | انحراف معیار | آماره t-value | سطح معنی‌داری | نتیجه      |
|--------------------------------------------------|-----------------|--------------|---------------|---------------|------------|
| حکمت فردی $\rightarrow$ رفتار اخلاقی             | ۰/۱۹۴           | ۰/۰۱۶        | ۱۲/۳۵۹        | ۰/۰۰۱         | معنادار    |
| حکمت فردی $\rightarrow$ هیجان اخلاقی             | ۰/۱۴۷           | ۰/۰۱۱        | ۱۳/۸۵۸        | ۰/۰۰۱         | معنادار    |
| حکمت فردی $\rightarrow$ قضاوت اخلاقی             | ۰/۱۱۶           | ۰/۰۰۹        | ۱۲/۳۳۷        | ۰/۰۰۱         | معنادار    |
| حکمت فردی $\rightarrow$ رفتار شهروندی سازمانی    | ۰/۳۹۵           | ۰/۰۰۸        | ۹/۸۸۸         | ۰/۰۰۱         | معنادار    |
| هیجان اخلاقی $\rightarrow$ قضاوت اخلاقی          | ۰/۸۳۲           | ۰/۰۲۸        | ۲۹/۶۰۹        | ۰/۰۰۱         | معنادار    |
| هیجان اخلاقی $\rightarrow$ رفتار شهروندی سازمانی | ۰/۱۶۵           | ۰/۰۸۲        | ۲/۰۱۶         | ۰/۰۱۴         | معنادار    |
| هیجان اخلاقی $\rightarrow$ رفتار اخلاقی          | ۰/۴۹۱           | ۰/۰۰۶        | ۸/۱۶۷         | ۰/۰۰۱         | معنادار    |
| قضاوت اخلاقی $\rightarrow$ رفتار اخلاقی          | ۰/۱۰۸           | ۰/۰۰۷        | ۱/۵۳۱         | ۰/۲۲۳         | غیرمعنادار |
| قضاوت اخلاقی $\rightarrow$ رفتار شهروندی سازمانی | ۰/۱۵۶           | ۰/۰۴۶        | ۳/۴۰۱         | ۰/۰۰۴         | معنادار    |
| رفتار اخلاقی $\rightarrow$ رفتار شهروندی سازمانی | ۰/۱۹۸           | ۰/۰۰۳        | ۶/۴۴۴         | ۰/۰۰۱         | معنادار    |

## بحث

نتایج نشان داد حکمت فردی با رفتار اخلاقی، هیجان اخلاقی و قضاوت اخلاقی رابطه معناداری دارد. حکمت فردی از جمله دانش، تحصیلات، شناخت مردم و طبیعت انسان، استفاده عملی از دانش یا مهارت، مهارت‌های تصمیم‌گیری، حل مشکل، هوشمندی، منطق و تجربه زندگی و استفاده از آن بر رفتار اخلاقی اثرگذار خواهد بود. این نتایج با تحقیق (۶) همسو است. هیجان‌انات اخلاقی، به احساساتی مرتبط می‌شود که منافع دیگران را به منافع خود شخص، ارجح می‌داند. قدرت اعتراف به اشتباه، ناشی از حکمت فردی در انسان‌ها است که موجب می‌شود، منافع دیگران به منافع فردی اولویت یابد و این مفهومی از هیجان‌های اخلاقی است. این نتایج با پژوهش مرتبط (۳۶) همسو است. بهره‌مندی

افراد از حکمت فردی، به معنای برخورداری آنها از سطحی از دانش و آگاهی است که بتوانند دیگران را در حل مسائلی که با آنها درگیر هستند، راهنمایی کنند. معناداری رابطه بین حکمت فردی و رفتار شهروندی سازمانی نیز تأیید شد، نتایج این فرضیه با پژوهش‌های قبلی (۳۷) همسو است. در واقع حضور در یک سازمان، باعث می‌شود که افراد، ارتباطات بیشتری را نسبت به حالت عادی تجربه کنند و حکمت فردی، این باور را در آنها ایجاد می‌کند که ملاحظات کافی را در رفتار با افرادی که به واسطه شغل خود با آنها ارتباط دارند، در نظر بگیرند. فرضیه‌های پنجم تا هفتم پژوهش به ترتیب به بررسی معناداری رابطه بین هیجان اخلاقی با قضاوت اخلاقی، رفتار شهروندی سازمانی و رفتار اخلاقی پرستاران پرداخت. هر سه فرضیه تأیید شدند. نتایج پنجم و

توجه ویژه‌ای شود؛ چرا که حکمت برخلاف دانش از فناوری به دست نمی‌آید و ایجاد و پروراندن حکمت نسبت به ایجاد دانش نیاز به زمان بیشتر و رویکردی عمیق‌تر خواهد داشت. از آنجا که دانش به مثابه علمی مادی، دارای ویژگی‌های تفکیک‌پذیری، عینی‌بودن و بخش‌پذیر یا جزئی‌بودن است؛ حکمت به مثابه علمی روحی دارای ویژگی‌های ترکیب‌پذیری، ذهنی‌بودن و وحدت یا کلیت‌داشتن است. لذا تبیین فرآیند حکمت در سازمان‌ها بخصوص بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان منجر به بهبود شرایط و کیفیت تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و اجرا در آن‌ها شده و با تسهیل در تعیین اهداف و دستیابی به آن‌ها، زمینه برای شکل‌گیری سازمان‌های حکمت‌مدار در جامعه فراهم می‌گردد.

### ملاحظه‌های اخلاقی

در پژوهش حاضر با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی و حق معنوی مؤلفین آثار، محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه، رعایت شده است.

### سپاسگزاری

نویسندگان از همکاری و مساعدت پرستاران دانشگاه‌های علوم پزشکی استان همدان کمال تشکر را دارند. بدون همیاری و همدلی آنها امکان انجام این پژوهش میسر نمی‌شد.

### واژه نامه

|                                         |                       |
|-----------------------------------------|-----------------------|
| 1. Wisdom                               | حکمت                  |
| 2. Justice                              | عدالت                 |
| 3. Fortitude                            | شهامت اخلاقی          |
| 4. Temperance                           | اعتدال                |
| 5. Moral virtues                        | فضیلت‌های اخلاقی      |
| 6. Moral goodness                       | درستکاری اخلاقی       |
| 7. Moral dignity                        | شان اخلاقی            |
| 8. Moral rectitude                      | راستگویی اخلاقی       |
| 9. Moral duty                           | وظیفه اخلاقی          |
| 10. Moral propriety                     | نزاکت اخلاقی          |
| 11. Organizational Citizenship Behavior | رفتار شهروندی سازمانی |
| 12. Ethical Behavior                    | رفتار اخلاقی          |
| 13. Ethical judgment                    | قضاوت اخلاقی          |
| 14. Ethical emotion                     | هیجان اخلاقی          |
| 15. Ethical growth                      | رشد اخلاقی            |

هفتم به ترتیب با پژوهش‌های (۳۸) و (۳۹) همسو بود. فرضیه هشتم پژوهش به بررسی معناداری رابطه بین قضاوت اخلاقی و رفتار اخلاقی پرداخت؛ نتایج نشان داد بین قضاوت اخلاقی و رفتار اخلاقی رابطه وجود دارد ولی معنادار نیست. نتایج تحقیقات مشابه، به نوعی همسو با نتایج این فرضیه است. تحقیق (۲۱)، (۲۲) و (۴۰) نیز نتیجه معنادار اما ضعیفی به دست آوردند. نتایج پژوهش (۴۰) نشان داده است رابطه پایداری بین این دو متغیر وجود ندارد و نظریه‌های مختلف ارتباط بین این دو را تأیید نکرده‌اند و رفتار اخلاقی را نشأت گرفته از عوامل دیگر مؤثر بر قضاوت اخلاقی دانسته‌اند (۴۰). یا پژوهش (۴۱) نشان داد هیچ رابطه‌ای بین این دو متغیر وجود ندارد؛ اما با وارد کردن متغیر میانجی رابطه تا حدودی تعدیل شد. می‌توان تحلیل کرد که متغیر رفتار اخلاقی، برگرفته از درونیات افراد است؛ به عبارت دیگر، رفتارهای یک فرد، بر اساس تصمیماتی است که می‌گیرد؛ در حالی که قضاوت اخلاقی، با توجه به برداشت‌هایی است که با مشاهدات بیرونی به دست می‌آید. در واقع کارکنان یک سازمان، خود انتخاب می‌کنند که چه رفتاری در مقابل مسائل داشته باشند و چگونه از منابعی که در دست دارند، استفاده کنند. از طرفی قضاوت اخلاقی زمانی اتفاق می‌افتد که فرد دیگری رفتار را انجام داده و با توجه به استنباط انجام شده، خوب یا بد بودن رفتار تشخیص داده می‌شود. بنابراین با توجه به تفاوت موجود در موقعیت‌های رفتار اخلاقی و قضاوت اخلاقی، این رابطه معنادار نبود. همچنین تحقیق (۴۰) نشان داد لزوماً نمی‌توان گفت فردی که از قضاوت اخلاقی قوی برخوردار است رفتار اخلاقی بهتری دارد و یا برعکس؛ بلکه عوامل دیگری در این بین اثرگذارند (۴۰). فرضیه نهم رابطه بین قضاوت اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی را تأیید کرد. نتایج پژوهش (۴۲)، همسو با نتایج حاصل است. فرضیه دهم معناداری رابطه بین رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی پرستاران را تأیید کرد؛ در همین راستا نتایج پژوهش (۱۸) و (۴۳)، همسو با نتایج حاصل بودند. در انجام پژوهش تنها محدودیتی که وجود داشت این بود که تکمیل پرسشنامه توسط پرستاران در یک محیط کاملاً آرام و با تمرکز بالا با سختی امکان‌پذیر بود. در نهایت با توجه به نتایج به دست آمده و با توجه به اینکه از نظر ارسطو حکمت بخشی از فضیلت است که پیامدهای اخلاقی در پی دارد، به مدیران بیمارستان پیشنهاد می‌شود به منظور انجام قضاوت و رفتارهای اخلاقی و همچنین رفتار شهروندی سازمانی در محیط کار، به مفهوم حکمت توجه ویژه‌ای داشته باشند؛ همزمان به دانش و بینش کارکنان اهمیت دهند تا موجب پرورش فضیلت اخلاقی در آنها شود. به پژوهشگران آتی نیز پیشنهاد می‌شود سازه حکمت را از رویکرد روانشناختی برای مطالعات آتی خود مد نظر قرار دهند.

### نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت؛ علاوه بر رفتار شهروندی سازمانی، باید به پرورش حکمت فردی پرستاران در بیمارستان‌ها نیز

## References

1. Staudinger U M, Baltes P B. (2000). Wisdom: a metaheuristic (pragmatic) to orchestrate mind and virtue toward excellence. *American Psychologist*; 55(1): 122-136.
2. Ahmadi G, Rahimi G, Haji Alinejad F, Bahlouli N (2019). Investigating and extracting the constituent elements of organizational wisdom and evaluating it using the fuzzy MCDM method. *Educational Management Innovations Quarterly*; 16(1): 90-107. (In Persian). <https://dorl.net/dor/20.1001.1.20081138.1399.16.1.5.4>
3. Mirtahari SMH. (2014). Factors affecting the management of individual wisdom in the organization. Annual Conference on Business Management and Economics, 1-51. (In Persian).
4. Mousavi M, Sarlak MA, Abbasi S, Moradi, M (2012). measuring and evaluating organizational and managerial wisdom at different levels of government organizations with an attitude to philosophical dimensions. *Management Improvement*; 7(3): 141-163. (In Persian).
5. Kramer D A. (1990). Conceptualizing wisdom: affect-cognition. In R. J. Sternberg (Ed.), *Wisdom: Its nature, origins, and development*. Cambridge University Press, Cambridge, 279-313.
6. Moradi M (2014). Presenting a wisdom-oriented organization model in government departments. *Public Management*; 7(1): 185-209. (In Persian). <https://doi.org/10.22059/jipa.2015.52203>
7. Dinpanah R, Naeimian N. (2019). Relationship between organizational citizenship behaviour and empowerment among extension experts. *Journal of Agricultural Science and Technology*; 21(2): 265-275. (In Persian). <http://dorl.net/dor/20.1001.1.16807073.2019.21.2.13.4>
8. Michael W Small. (2011). Developing wisdom and moral duty in management. *Journal of Management Development*; 30(9): 836-846.
9. Islam T, Ahmad U N U, Ahmed I. (2014). Exploring the relationship between POS, OLC, job satisfaction and OCB. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*; 11(4): 164-169.
10. Podsakoff P M, MacKenzie S B, Paine J B, Bachrach D G. (2016). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*; 26(3): 513-563.
11. Mohibi Nasrabadi A (2021). Investigating the effect of motivation, organizational commitment and organizational justice on organizational citizenship behavior in Saipa Citroen Company. Tehran: National Conference of New Achievements in Management, Economics and Accounting Research. (In Persian)
12. Korkmaz T, Arpac E. (2009). Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*; 1: 2432-2435. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2009.01.428>
13. Zaghini F, Biagioli V, Prandi C, Fida R, Sili A. (2015). Nurses and organizational citizenship behavior: contribution to the Italian validation of the Podsakoff et al. scale. *La Medicina del lavoro*; 106(6): 460-471.
14. Fathizadeh A, Zare R, Bahmani A (2016). Job involvement in nurses and its effect on organizational citizenship behavior: the mediating role of job satisfaction. *Iranian Journal of Nursing*; 30(110): 33-44. (In Persian). <http://dx.doi.org/10.29252/ijn.30.110.33>
15. Thomas Stefanus Kaihatu dan S. Pantja Djati (2016). Organizational citizenship behavior (ocb), service quality, and patient satisfaction: a case study of the nurses in private hospitals of surabaya. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*; VI(2): 213-227.
16. Mahooti M, Vasli P, Asadi E (2018). Effect of organizational citizenship behavior on family-centered care: Mediating role of multiple commitment. *PLoS ONE* 13(9): e0204747. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0204747>
17. Chang C S, Chang H C. (2010). Motivating Nurses' Organizational Citizenship Behaviors by Customer-Oriented Perception for Evidence-Based Practice. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*; 7(4): 214-225. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6787.2010.00188.x>
18. Moradi M, Mehri Y. (2018). Relationship between Islamic Work Ethics, Organizational Citizenship Behavior, Job Burnout and knowledge Sharing. *The Journal of Ethics in Science and Technology*; 13(2): 69-78. (In Persian).
19. Ebrahimpour H, Roshandel Arbatani T, Sokhandan E. (2016). Analysis of the role of spirituality in the workplace in the moral development of university employees. *Management in Islamic University*; 6(2): 77-192. (In Persian).
20. Abzari M, Yazdanshenas M (1386). Social responsibility and work ethic in new culture quality management. *Management Culture*; 5(1): 5-42. (In Persian).
21. Lesko N. (2012). A cultural construction of adolescence. Published in the USA and Canada by Taylor & Francis Inc.
22. Lotfabadi Hossein. (2005). Criticizing Piaget's, Kohlberg's and Bandura's theories of moral development and providing a new model for research on the moral development of Iranian students. *Educational Innovations Quarterly*; 4(1): 79-110. (In Persian).
23. Green J, Haidt I. (2002). How and where does moral judgment work. *Trends in Cognitive Sciences*; 6 (12), 517-523. [https://doi.org/10.1016/S1364-6613\(02\)02011-9](https://doi.org/10.1016/S1364-6613(02)02011-9)
24. Malti T, Dys S. P. (2015). A developmental perspective on moral emotions. *Topoi*; 34: 453-459. <https://doi.org/10.1007/s11245-013-9224-5>
25. Constantina C, Papastavrou E, Charalambous A. (2019). Cancer nurses' perceptions of ethical climate in Greece and Cyprus. *Nursing Ethics*; 26(6): 1805-1821. <https://doi.org/10.1177/0969733018769358>
26. Abou Hashish E. A. (2017). Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. *Nursing Ethics*; 24(2): 151-166. <https://doi.org/10.1177/0969733015594667>
27. Forotani Z, Azar A, Ahmadi Aliakbar, Askarinejad M. (2012). Designing and explaining the self-development model of human resources. *Management of Government Organizations*; 1(4): 61-78. (In Persian). <https://dorl.net/dor/20.1001.1.2322522.1392.1.0.4.8>
28. Baharifar Ali, JavaheriKamel Mehdi, Ahmadi Ali Akbar. (2011). Ethical behavior and organizational citizenship behavior: the effect of ethical values, justice and organizational commitment. *Organizational Resource Management Researches*; 1(1): 23-42. (In Persian).
29. RahimNia Fariborz, Mirzaei Vahid. (2013). Evaluation of the conceptual model for predicting nurses' organizational citizenship behavior based on lifestyle and organizational

- commitment. *Journal of Nursing Management*; 3(2): 41-51. (In Persian).
30. Moradi M, Hafizi P, Tavrah N. (2015). Relationship between ethics and effectiveness organizational communication. *The Journal of Ethics in Science and Technology*; 10(2): 29-38. (In Persian).
  31. Kałużna-Wielobób A. (2014). Do individual wisdom concepts depend on value?. *Polish Psychological Bulletin*; 45(2): 112-127.
  32. Sabet Mehrdad, Delavar Ali, PashaSharifi Hasan, Khoshnevisan Zahra. (2014) Construction and Validation of Ethical Behavior Scale. *Educational Psychology Quarterly*; 6(3): 27-37. (In Persian).
  33. Rozin P, Lowery L, Imada S, Haidt J. (1999). The CAD triad hypothesis: A mapping between three moral emotions (contempt, anger, disgust) and three moral codes (community, autonomy, divinity). *Journal of Personality and Social Psychology*; 76: 574-586.
  34. Daud S F. (2002). Abuse of working children and its impact on their moral judgment and values. [Ph.D. Thesis] India: Department of Psychology Aligarh Muslim, University Aligarh.
  35. Mahmud Hossain (2020). Organizational citizenship behavior and organizational commitment among clinical nurses in Bangladesh. *Open Journal of Nursing*; 10(7): 693-704. <https://doi.org/10.4236/ojn.2020.107049>
  36. Azadmanesh M, Abolmaali K, Mohammadi A. (2020). The Structural Relationship Between Wisdom and Moral Behavior: The Mediating Role of Self-Control. *Journal of Developmental Psychology: Iranian Psychology*; 16(63): 321-332.
  37. Singla S, Beri V. (2020). Wisdom and organizational citizenship behavior: Empirical research. *Indian Journal of Positive Psychology*; 11(3): 179-185.
  38. Ugazio G, Lamm C, Singer T. (2012). The role of emotions for moral judgments depends on the type of emotion and moral scenario. *Emotion*; 12(3): 579-590. <https://doi.org/10.1037/a0024611>
  39. Tangney JP, Stuewig J, Mashek DJ. (2007). Moral emotions and moral behavior. *Annu Rev Psychol*; 58: 345-372. <https://doi.org/10.1146%2Fannurev.psych.56.091103.070145>
  40. Rezaei Z, Hejazi A, Karsheki H. (2019). The moderating role of empathy in the relationship between moral judgment and moral behavior in students. *Journal of Psychology*; 24(2): 167-183. (In Persian). <http://iranapsy.ir/Article/13990405237964>
  41. Yaghoobi A, Abdolahi Moghadam M. (2016). Investigating the relationship between moral reasoning and moral behavior in adolescents mediated by social cognition theory. *Journal of School Psychology and Institutions*; 5(2): 167-182. (In Persian).
  42. Lee, Yong-sun (2019). The effect of ethical judgment force on job satisfaction and organizational citizenship behavior and the mediation effect of organizational trust. *Journal of Venture Innovation*; 2(2): 65-78. <https://doi.org/10.22788/2.2.5>
  43. Parvizi I. (2021). Investigating the impact of people's personality traits on organizational citizenship behavior in the context of the Covid-19 pandemic (case study: all branches of Saderat Bank in Kohgiluyeh and BoyerAhmad provinces). Tehran: The first national conference on management and e-commerce.