

**The relationship between professional ethics and organizational Commitment
From the viewpoint of nurses in Imam Khomeini hospital in Sari**

Mohammad Salehi¹

Zahra Dadgar²

Abstract

Professional ethics is the most important cultural factor in the development of any country and have significant effect on the activity, individual and group performance and organizational results. Present study examined the relationship between professional ethics and organizational commitment from the viewpoint of nurses in Imam Khomeini hospital in Sari. To this end, the research was correlation. 175 persons were selected as a sample from 322 Imam Khomeini hospital nurses in sari according to Krejcie and Morgan table. The sampling was done Stratified randomly by gender. Data was collected by two standardized questionnaires include Allen & Meyer organizational commitment and Patty professional ethics, To assess the reliability of the questionnaire, the reliability was calculated by Cronbach's alpha was 0.80 for organizational commitment and 0.96 for professional ethics. Data were analyzed using SPSS21 and referential statistics (K-S, Pearson and Spearman correlation coefficients), the results showed that there is no significant relationship between professional ethics and organizational Commitment and its dimensions (affective commitment, continuance commitment, normative commitment) From the viewpoint of nurse and had have no impact together, there is no significant relationship between professional ethics and organizational Commitment in terms of gender and years of service too. Some suggestions were proposed at the end.

Keywords

Professional Ethics, Organizational Commitment, Nurses, Hospital

Please cite this article as: Salehi M, Dadgar Z. The relationship between professional ethics and organizational Commitment From the viewpoint of nurses in Imam Khomeini hospital in Sari. Iran J Bioethics 2016; 6(20): 33-46.

1. Ph.D in Educational Management. Islamic Azad University of Sari Branch, Sari, Iran. (Corresponding author) Email: drsalehi@iausari.ac.ir

2. M.A Educational Management, Islamic Azad University of Sari Branch, Sari, Iran.

Original Article

Received: 10 August 2015

Accepted: 29 April 2016

رابطه اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی از دیدگاه پرستاران بیمارستان

امام خمینی (ره) ساری

محمد صالحی^۱

زهرا دادگر^۲

چکیده

اخلاق حرفه‌ای مهم‌ترین عامل فرهنگی در توسعه هر کشور محسوب می‌گردد و تأثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها، عملکرد فردی و گروهی و نتایج سازمان دارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی از دیدگاه پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) ساری انجام شد. روش پژوهش، همبستگی بوده است. جامعه آماری را کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان امام خمینی (ره) ساری به تعداد ۳۲۲ نفر تشکیل داده‌اند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۷۵ نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت تعیین شد. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه‌های استاندارد تعهد سازمانی آلن و می‌یر و اخلاق حرفه‌ای پتی بوده است. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، برای پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۸۰ و اخلاق حرفه‌ای ۰/۹۶ محاسبه گردید. اطلاعات حاصل با استفاده از نرم‌افزار SPSS 21 و آزمون‌های آماری آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی اسپیرمن و ضریب همبستگی پیرسون تحلیل گردید. نتایج پژوهش نشان داد که بین دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی و ابعاد آن (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) از دیدگاه پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) ساری رابطه معناداری وجود ندارد و تغییرات هیچ یک از دو متغیر مورد بررسی در تغییرات متغیر دیگر مؤثر نبود. همچنین بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی بر حسب جنسیت و سنوات خدمت نیز رابطه معنادار وجود نداشت و در پایان پیشنهاداتی به مدیران بیمارستان‌ها ارائه گردید.

واژگان کلیدی

اخلاق حرفه‌ای، تعهد سازمانی، پرستاران، بیمارستان

۱. دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران. (نویسنده مسؤول)

Email: drsalehi@iausari.ac.ir

۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران.

مقدمه

امروزه موضوع اخلاق و رفتارهای اخلاقی بسیار مورد توجه قرار گرفته است و این نگرش روشن وجود دارد و جامعه درصدد کسب آن است که مسئولان دولتی، مدیران، کارکنان و سازمان‌ها طبق اخلاق و ضوابط پسندیده رفتار نمایند، زیرا یکی از مهم‌ترین موضوع‌هایی که زمینه‌ساز بروز مشکلات متعدد برای سازمان‌ها در سطح جهان شده است، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است. رعایت‌نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در سازمان‌ها به وجود آورده است، در جامعه ما، با وجود عناصر مثبت بسیار در فرهنگ ملی و دینی (که در آن به کار ارزش بسیار نهاد می‌شود) در ساختار کلی جامعه ارزش‌هایی غلبه دارند که اخلاق کار و در پی آن وجدان کاری را تضعیف می‌کند (۱).

اخلاق موضوعی است که هرگز در قاموس زندگی فردی و اجتماعی انسان‌ها فراموش نشده و نخواهد شد و به عنوان یک عنصر مهم زندگی اجتماعی را شکل می‌دهد (۲)، ولی همین موضوع قدیمی، همیشه تازه است، به طوری که روان آدمی و خرد جمعی با آن همیشه درگیر بوده و میزان مطرح‌شدگی آن در مقاطعی از عمر یک فرد، یک جامعه، نمود متفاوتی پیدا کرده است. به عبارتی می‌توان گفت هیچ فردی یا جامعه‌ای هرگز بی‌اخلاق نیست و آن را می‌توان به عنوان یک مفهوم مشکل و جدال‌برانگیز مطرح نمود و تقریباً تمامی سازمان‌ها و حرفه‌ها دارای یک سری کدهای اخلاقی می‌باشند، سخن بر سر معیارهای خوبی و بدی است (۳). در واقع اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. اخلاق حرفه‌ای، فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش‌های سازمان است (۴) و یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری شده است. در ایران نیز با توجه به برخورداری از دین متعالی اسلام، اخلاق حرفه‌ای و مباحث پیرامون آن مورد عنایت خاصی قرار گرفته است (۵).

با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان، لازم است میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد، زیرا اخلاق حرفه‌ای بر نگرش افراد به شغل تأثیر می‌گذارد (۴)، البته در همین زمینه از جمله موانع تغییر رفتار اخلاقی در هر سازمانی، جهل و ناآشنایی کارکنان نسبت به اخلاقیات شغل و سازمان بیان شده است و با توجه به این‌که امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد. بنابراین لازم است که در سازمان‌ها علاوه بر

آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل به کارکنان، آموزش اخلاقی اداری و حرفه‌ای جز برنامه‌های آموزشی در سازمان قرار گیرد (۵)، زیرا مهم‌ترین عامل وفاداری سازمانی الزام درونی برخاسته از مسؤولیت‌پذیری اخلاقی افراد در قبال منافع سازمان است (۶).

از طرفی تعهد یکی از ویژگی‌های انسانی است که به نظر می‌رسد از ویژگی‌های فطری انسان‌ها باشد. تعهد عملی برای برقراری روابط اجتماعی است. در واقع روابط انسان‌ها با یکدیگر بر پایه تعهد استوار شده است. بدون تعهد رفتارهای انسانی معنی و مفهوم خود را از دست می‌دهند. هر رفتاری که در موقعیتی خاص در قبال دیگری صورت می‌گیرد، نشانگر تعهدی است که فرد در قبال دیگران دارد. تفکر عقلانی و منطقی نیز همان است که انسان باید حقوق خویش را بشناسد و حقوق دیگران را نیز رعایت نماید. بنابراین تعهد یکی از ویژگی‌های انسان است که در همه وجود دارد، اما همه به یک اندازه به آن پایبند نیستند. یکی از عمده‌ترین نمونه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آن‌ها با حس مسؤولیت و تعهد کامل به حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (۷).

تعهد یک قدرت داخلی است که افراد را تشویق به عدم ترک شغل‌شان می‌کند، افرادی با تعهد سازمانی بالا ترجیح می‌دهند در شرایط سخت نیز در شغل خود باقی بمانند (۸). بنابراین از آنجایی که در محیط متغیر و رقابتی امروزی کارکنان به عنوان یک سرمایه کلیدی محسوب می‌گردند، در نتیجه بحث تعهد سازمانی دارای اهمیت زیادی می‌باشد (۹).

نیازآذری و همکاران (۱۳۹۳ ش.) در پژوهشی به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی پرداختند، نتایج نشان داد که اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن (عاطفی، مستمر، هنجاری) همبستگی معنی‌دار و مثبت دارد. همچنین اخلاق حرفه‌ای، قدرت پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان را دارد (۴).

عنایتی و همکاران (۱۳۹۲ ش.) در پژوهشی به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان حضرت فاطمه زهرا (س) شهر ساری پرداختند، یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان داد، تمام ابعاد اخلاق حرفه‌ای و دو بعد عاطفی و مستمر تعهد سازمانی در نمونه مورد بررسی به طور معنی‌دار در سطحی بالاتر از میانگین قرار داشتند. در بررسی رابطه بین دو متغیر اخلاق کار و تعهد سازمانی، تنها رابطه بین بعد مربوط به روابط سالم و انسانی اخلاق کار

و بعد مستمر تعهد سازمانی معنی‌دار بود (۱۰). اسفندیاری کناری (۱۳۸۹ ش)، در پژوهشی با عنوان رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان فاطمه الزهرا (س) شهر ساری که بر روی ۱۵۲ نفر از کارکنان با روش تصادفی طبقه‌ای انجام گردید، به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی، رابطه معنادار وجود نداشت (۱۱). فاخری و همکاران (۲۰۱۵ م) در پژوهشی با عنوان اثرات حمایت سازمانی بر تعهد سازمانی بیان نمودند که یکی از رفتارهای مهم سازمانی که بر تعهد کارکنان تأثیرگذار است حمایت مدیران می‌باشد و در این تحقیق به این نتیجه رسیدند که حمایت سازمانی با تعهد کارکنان رابطه دارد (۸).

سوزان و ادماند (Susan and Edmund) در سال ۲۰۱۲ میلادی، در پژوهشی تحت عنوان بررسی اخلاق حرفه‌ای به این نتیجه رسیدند که اخلاق حرفه‌ای در محیط آموزشی موجب می‌شود تا اعضای علمی بتوانند به توانایی‌های دانشجویان دسترسی پیدا کنند و تضادها را در محیط کار بهتر کشف نموده و حل نمایند (۱۲). درویش یوسف (۲۰۰۱ م)، پژوهشی با عنوان رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در ادارات امارات متحده عربی با جامعه ۴۲۵ نفر انجام داد، نتایج به دست‌آمده به این صورت بود که بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، اخلاق حرفه‌ای با ابعاد تعهد سازمانی و برخی از ابعاد رضایت شغلی رابطه معنی‌دار داشت، رضایت شغلی با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی رابطه معنادار است (۱۳).

اسچپکر (Schwepker) در سال ۲۰۰۱ در پژوهشی به بررسی رابطه بین جو اخلاقی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی و تمایل به ترک شغل پرداخت و نتیجه گرفت که ایجاد یک جو اخلاقی به وسیله قوانین و خط مشی‌های اخلاقی باعث رضایت شغلی تعهد سازمانی بیشتر و در نتیجه پایین‌آمدن نرخ ترک شغل می‌شود (۱۴).

هر سازمانی جهت نیل به اهداف خود به منابع متعددی نیاز دارد و بدون شک مهم‌ترین منبع هر سازمانی نیروی انسانی شاغل در آن است. چنانچه این نیروها دارای انگیزه، رضایت و تعهد بالا باشند، توان و استعداد تخصصی خود را در آن سازمان به کار خواهند گرفت. پرستاری از مشاغل سخت در بسیاری از نقاط دنیاست. از منابع فشارزای شغل پرستاران می‌توان به حجم کاری زیاد ارتباط ضعیف با همکاران، بروز اشتباهات شغلی، مشاهده مکرر مرگ بیماران، اضافه کاری، استراحت ناکافی به دلیل چرخش نوبت کاری، خطر سرایت بیماری‌ها و... اشاره کرد. این

موارد باعث شده که پرستاران نتوانند مراقبت مناسبی برای بیماران فراهم کنند و به طور کلی کیفیت پایین‌تری از مراقبت پرستاری ارائه دهند (۱۵).

بیمارستان‌ها نیز باید از منابع انسانی یا مادی و... بهره گیرند و جهت رسیدن به اهداف تلاش کنند. بنابراین دارا بودن اخلاق حرفه‌ای و تعهد بالای پرستاران نسبت به سازمان، موجب خشنودی نسبت به کار، سازمان، سرپرست و همکار می‌گردد که از عوامل بسیار مهم برای بالندگی بیمارستان است. بر همین اساس این پژوهش درصدد این است بررسی کند که آیا اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی از دیدگاه پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) شهر ساری رابطه معناداری دارد؟

روش

روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان امام خمینی (ره) ساری اعم از پرستاران زن و مرد به تعداد ۳۲۲ نفر تشکیل داده‌اند. حجم نمونه مطابق جدول کرجسی و مورگان، ۱۷۵ نفر تعیین گردید که به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت انتخاب شده‌اند (جدول ۱).

روش جمع‌آوری داده‌ها، روش کتابخانه‌ای و پیمایشی است. ابزارهای سنجش پژوهش عبارت است از مقیاس پرسشنامه استاندارد شده اخلاق حرفه‌ای پتی (۱۹۹۰ م.) با چهار بعد علاقه به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی در محل کار، مشارکت در کار می‌باشد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نه مخالفم نه موافقم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) می‌باشد. در این پرسشنامه سؤالات ۱-۶ مربوط به بعد علاقه به کار، سؤالات ۷-۱۲ مربوط به بعد پشتکار در کار و سؤالات ۱۳-۱۷ مربوط به بعد روابط انسانی در محل کار و سؤالات ۱۸-۲۳ مربوط به بعد مشارکت در کار می‌باشد و پرسشنامه استاندارد شده تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۱ م.) با سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری شامل ۲۴ سؤال می‌باشد و با طیف ۷ گزینه‌ای شامل: بسیار مخالفم=۱، نسبتاً مخالفم=۲، کمی مخالفم=۳، نظری ندارم=۴، کمی موافقم=۵، نسبتاً موافقم=۶ و بسیار موافقم=۷ نمره‌ها تعلق می‌گیرد، البته سؤالات ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۴، ۱۸، ۱۹ و ۲۴ به صورت معکوس، یعنی به گزینه بسیار موافقم نمره ۱ و به همین ترتیب به گزینه بسیار مخالفم نمره ۷ محاسبه شده‌اند. در این پرسشنامه سؤالات

۸-۱ مربوط به تعهد عاطفی، سؤالات ۹-۱۶ مربوط به تعهد مستمر و سؤالات ۱۷-۲۴ مربوط به تعهد هنجاری می‌باشد. علی‌رغم این که پرسشنامه‌های مورد استفاده پرسشنامه‌های استاندارد بودند، اما برای روایی صوری و محتوای آن از متخصصین مدیریت آموزشی بهره گرفته شد و پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، برای پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ۰/۹۶ و تعهد سازمانی ۰/۸۰ محاسبه گردید. اطلاعات حاصل با استفاده از نرم‌افزار SPSS 21 و آزمون‌های آماری کولموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی اسپیرمن و ضریب همبستگی پیرسون تحلیل گردید.

یافته‌ها

۱- یافته‌های توصیفی

بر اساس یافته‌های توصیفی ۸۷/۳ درصد از جامعه تحت بررسی معادل ۱۳۷ نفر زن، ۲۱/۷ درصد معادل ۳۸ نفر مرد بودند. بر اساس یافته‌های توصیفی حاصل از مجموع ۱۷۵ فرد پاسخ‌دهنده، ۵۳/۱ درصد معادل با ۹۳ نفر دارای سابقه کار کمتر از ۱۰ سال و ۴۶/۹ درصد معادل با ۸۲ نفر دارای سابقه کار بیشتر از ۱۰ سال بودند. همچنین یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش مطابق با جدول ۲ می‌باشد.

۲- یافته‌های استنباطی

برای تحلیل داده‌های پژوهش، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شده است. برای تعیین توزیع جامعه (نرمال بودن داده‌ها) از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف مطابق جدول ۳ استفاده شد، در آزمون‌های انجام‌شده سطح معناداری $P < 0/05$ معنادار در نظر گرفته شد.

همانطوری که داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهد در متغیر اخلاق حرفه‌ای و تعهد هنجاری سطح معناداری آزمون از مقدار خطا برابر ۰/۰۵ بزرگتر است، لذا داده‌ها نرمال می‌باشند و از آزمون پارامتری (همبستگی پیرسون) استفاده می‌شود، اما در متغیرهای (تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر) سطح معناداری آزمون از مقدار خطا برابر ۰/۰۵ کوچک‌تر است، لذا داده‌ها نرمال نمی‌باشند و از آزمون ناپارامتری (همبستگی اسپیرمن) استفاده می‌شود.

نتایج تحلیل نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی رابطه آماری معنی‌داری در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۵ و اطمینان ۰/۹۵ وجود ندارد ($t=0/10$; $sig=0/16$). همچنین بررسی رابطه متغیرها گویای این است که بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۵ و اطمینان ۰/۹۵ رابطه آماری معناداری وجود ندارد. مطابق جدول ۴ با توجه به این که ضریب همبستگی محاسبه‌شده در نمونه‌های زن برابر با (۰/۱۰) و سطح معناداری آزمون برابر با (۰/۲۴) می‌باشد و ضریب همبستگی محاسبه‌شده در نمونه‌های مرد برابر با (۰/۰۶) و سطح معناداری آزمون برابر با (۰/۷۱) می‌باشد، لذا بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی بر اساس جنسیت رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین با عنایت به ضریب همبستگی محاسبه‌شده در نمونه‌های ده سال و کمتر برابر با (۰/۱۲) و سطح معناداری آزمون برابر با (۰/۲۳) می‌باشد و ضریب همبستگی محاسبه‌شده در نمونه‌های بالاتر از ده سال برابر با (۰/۱۳) و سطح معناداری آزمون برابر با (۰/۲۴) می‌باشد؛ بنابراین بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی بر اساس سابقه کار رابطه معناداری وجود ندارد.

بحث

با توجه به یافته‌های این پژوهش بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) شهر ساری رابطه معنادار وجود ندارد. یافته‌های این پژوهش با پژوهشی که اسفندیاری کناری (۱۳۸۹ ش.) انجام داد، همسویی دارد و نشان داده شد که بین اخلاق حرفه‌ای با هیچ یک از ابعاد تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) شهر ساری رابطه معنادار وجود ندارد. برخلاف یافته‌های این پژوهش، در پژوهشی که توسط اسکوهی (۱۳۸۸ ش.) انجام شد، نشان داد که رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی معنادار بود. همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد عاطفی پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) شهر ساری رابطه معنادار وجود ندارد. برخلاف یافته‌های این پژوهش، در پژوهش‌هایی که توسط برخلاف یافته‌های این پژوهش، پژوهش درویش یوسف (۲۰۰۱ م.) نشان داد که رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد عاطفی معنادار بود. دل‌بستگی به کار زمانی اتفاق می‌افتد که فرد احساس عاطفی شدیدی نسبت به سازمان و کار خود داشته باشد. کسی که تعهدی از این جنس نسبت به سازمان دارد، اهداف و ارزش‌های سازمان را به خوبی می‌شناسد و با تمام وجود

برای تحقق آن تلاش می‌کند. در چنین وضعیتی فرد از کار خود لذت می‌برد و احساس خوبی نسبت به آن دارد و دقیقاً همین موضوع موجب افزایش رضایت شغلی و در نتیجه بالارفتن تعهد و وفاداری نسبت به سازمان می‌شود. یافته‌ها حاکی از عدم وجود رابطه معناداری بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد مستمر در میان پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) شهر ساری بوده است که این نتیجه برخلاف یافته‌های پژوهش‌هایی درویش یوسف (۲۰۰۱ م.) و اسپیکر (۲۰۰۱ م.) می‌باشد. تعهد مستمر در سازمان زمانی اتفاق می‌افتد که فرد جوانب مثبت و منفی ناشی از ترک سازمان را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد. در این حالت چون فرد احساس می‌کند حضور در محل کاری جدید موجب از بین رفتن تمامی تجارب به دست آمده در سازمان می‌شود، به کار خود وفادار می‌ماند. ممکن است فرد در این وضعیت بسیاری از مزایای ناشی از تغییر محل کار خود را از دست بدهد و حتی به قیمت درج‌زدن به صورت یک کارمند معمولی در سازمان باقی بماند. جالب این‌که با افزایش سابقه کاری زبان‌های ناشی از این نوع تعهد برای فرد و سازمان بیشتر می‌شود، چراکه فرد تعهدی با طعم روزمرگی را تجربه می‌کند و سازمان نیز با فردی فاقد هر گونه انگیزه، خلاقیت و نوآوری مواجه است. از طرفی، تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد هنجاری پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) شهر ساری رابطه معنادار وجود ندارد، وقتی فردی این نوع تعهد را داشته باشد، نسبت به سازمان احساس تعهد و وفاداری دارد، حتی اگر از شرایط فعلی خود ناراضی یا حتی به دنبال فرصت‌های بهتری در کار خود باشد. فرد در چنین وضعیتی نسبت به سازمان خود متعهد و وفادار می‌ماند، چراکه این کار درست‌ترین تصمیم حرفه‌ای اوست. همچنین تحلیل یافته‌ها حاکی از عدم وجود رابطه معناداری بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان امام خمینی (ره) شهر ساری با توجه به جنسیت و سنوات خدمت می‌باشد. علت عدم هماهنگی این تحقیق با پژوهش‌های انجام‌شده دیگر را می‌توان در جامعه مورد تحقیق جستجو کرد. این تحقیق در سطح پرستاران بیمارستان انجام گردید و شرایط کاری آن‌ها ایجاب می‌کند که خصوصیات اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی را در خود تقویت نمایند.

نتیجه‌گیری

با توجه به ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) و همچنین خصوصیات اخلاق حرفه‌ای این طور می‌توان نتیجه گرفت که افزایش یا کاهش خصوصیات اخلاقی در افزایش یا کاهش تعهد سازمانی پرستاران تأثیر ندارد. به عبارت دیگر پرستاران چه به اصول اخلاقی پایبند باشند و چه نباشند، در میزان تعهد سازمانی آن‌ها تأثیری ندارد در حقیقت این طور می‌توان نتیجه‌گیری کرد پرستاران به خاطر حساس بودن کارشان و این‌که مستقیماً با جان انسان‌ها سر و کار دارند و کوتاهی در انجام کار، بازخواست شدن از طرف مدیران را در پی دارد، لذا تلاش می‌کنند تا خصوصیات اخلاق حرفه‌ای شامل وجدان کاری، اجرای مقررات در حین کار، اجرای اصول صحیح کار و... را در خود تقویت کنند، از طرفی حمایت مدیران در سطوح مختلف از افرادی که کار اخلاقی را به خوبی انجام می‌دهند باعث می‌شود تا تعهدشان نسبت به سازمان بالا رفته و در موفقیت هر چه بیشتر آن تلاش کرده و حاضر به ترک آن نیستند. در مجموع به مدیران بیمارستان پیشنهاد می‌گردد جهت بالابردن پیوستگی عاطفی در پرستاران و درگیر کردن بیشتر آن‌ها با اهداف سازمان، مشارکت پرستاران در تصمیم‌گیری‌ها، فراهم نمودن زمینه مناسب برای ایجاد خلاقیت و نوآوری در پرستاران و بهبود شبکه‌های ارتباط اجتماعی در کار اقداماتی را انجام دهند. همچنین حسن سلوک مدیران بیمارستان‌ها و رفتار صمیمانه با پرستاران، در دسترس بودن مدیران، همدردی با پرستاران، حل مشکلات آنان خارج از وظایف سازمانی، تفویض اختیار به پرستاران، توضیح دادن درباره اهمیت کاری که سازمان دارد، ارائه پاداش‌های نامنظم که الزاماً مادی هم نیستند و نظایر این‌ها، منجر به افزایش تعهد می‌شود و علی‌رغم شرایط سخت کاری پرستاران، ضریب حفظ آن‌ها را در سازمان را به طرز قابل توجهی بالا می‌برد.

جدول ۱: تعداد جامعه و نمونه آماری تحقیق

جنسیت	جامعه آماری	نمونه آماری
زن	۲۵۲	۱۳۷
مرد	۷۰	۳۸
کل	۳۲۲	۱۷۵

جدول ۲: آماره توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد	کم‌ترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار
اخلاق کاری	۱۷۵	۱	۵	۳/۵۸	۰/۷۸
تعهد سازمانی	۱۷۵	۲	۵	۳/۳۶	۰/۵۰
تعهد عاطفی	۱۷۵	۲	۶	۲/۹۲	۰/۹۳
تعهد مستمر	۱۷۵	۳	۵	۳/۴۵	۰/۵۵
تعهد هنجاری	۱۷۵	۳	۵	۳/۷۱	۰/۴۹

محمد صالحی، زهرا دادگر

جدول ۳: آزمون نرمال سنجی (کولموگروف - اسمیرنوف)

متغیرهای پژوهش	تعداد	مقدار Z	سطح معناداری
اخلاق حرفه‌ای	۱۷۵	۰/۸۴	۰/۴۶
تعهد سازمانی	۱۷۵	۱/۶۲	۰/۰۱
تعهد عاطفی	۱۷۵	۲/۴۰	۰/۰۰
تعهد مستمر	۱۷۵	۲/۶۰	۰/۰۰
تعهد هنجاری	۱۷۵	۱/۳۴	۰/۰۵۴

جدول ۴: ضرایب همبستگی بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی

متغیر	تعداد نمونه	میزان همبستگی	سطح معناداری
اخلاق حرفه‌ای/ تعهد سازمانی	۱۷۵	۰/۱۰	۰/۱۶
اخلاق حرفه‌ای/ تعهد عاطفی	۱۷۵	۰/۰۲	۰/۷۲
اخلاق حرفه‌ای/ تعهد مستمر	۱۷۵	۰/۰۹	۰/۲۰
اخلاق حرفه‌ای/ تعهد هنجاری	۱۷۵	۰/۱۴	۰/۰۵۳
اخلاق حرفه‌ای/ تعهد مستمر (با توجه به جنسیت)	زن	۰/۱۰	۰/۲۴
	مرد	۰/۰۶	۰/۷۱
اخلاق حرفه‌ای/ تعهد مستمر (با توجه به سنوات خدمت)	۱۰ سال و کمتر	۰/۱۲	۰/۲۳
	بیشتر از ۱۰ سال	۰/۱۳	۰/۲۴

References

1. Soleymani N, Abaszadeh N, Niaz azari B. The relationship between work ethic with job satisfaction and job stress in Technical and professional educational organization in Tehran. *Journal of New Approaches in Educational Administration* 2012; 1(219): 21-38. [Persian]
2. Rukiye S, Safak O, Mehmet U. Professional ethics and moral values in Akhi institution. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 2009; 1: 800-804.
3. Muge L, Yildiz G, Eti I, Ahmet E. Perceived Academic Code of Ethics: A Research on Turkish Academics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2013; 99: 282-293.
4. Niazazari K, Enayati T, Behnamfar R, Kahrodi Z. The relationship between work ethic and organizational commitment. *Iranian Journal of Nursing* 2014; 27(78): 34-42. [Persian]
5. Rahimi H, Aghababei R. The relationship between organizational culture and work ethic. *Educational Strategies in Medical Science* 2013; 6(2): 61-67. [Persian]
6. Shadoloei L, Torani H. Management of practical ethics in educational organizations. *Growth School Management* 2011; 4: 28-32. [Persian]
7. Sabor MB. Evaluation of teachers' professional commitment. The website of Research and Education in Marand 2008. [Persian]
8. Fakhraei M, Imami R, Manuchehri S. Effects of organizational support on organizational commitment. *Inter. J. Econ. Bus. Manage* 2015; 3(1): 1-5.
9. Jena RK. An assessment of demographic factors affecting organizational commitment among shift workers in India. *Journal of Management* 2015; 20(1): 59-77.
10. Enayati T, Behnamfar R, Zameni F, Esfandiari SH. The relationship between ethics and organizational commitment among nurses of Hazrat Fatemeh Zahra (SA) in Sari. *Journal of Health breeze* 2013; 2(2): 50-55. [Persian]
11. Esfandiari SH. The relationship between ethics and organizational commitment among nurses of Hazrat Fatemeh Zahra (SA) in Sari. M.A tez. Islamic Azad University of Sari. Faculty of Faculty of Humanities; 2010. [Persian]
12. Susan C, Edmund O. Assessing professional ethics in tax: A case on uncertain tax positions. *Journal of Accounting Education* 2012; 30 (1): 80-99.
13. Yousef D. Organizational commitment as a mediator of a relationship between Islamic work ethic and attitude toward organizational change.

Human relations towards the integration of the social sciences 2001; 4(53): 739-740.

14. Schwepker JR. Fumcal chamats relationship to job satisfaction, organizational comenment and turnover intention in the salesforrce. Journal of Busines Research 2001; 72: 520-571.

15. Nadem M, Khodadadi N, Shojaei Z, Ramezani H, Mosavi SMJ. Job satisfaction among Nurses of Shafa Hospital in Rasht. Journal of Guilan University of Medical Sciences 2007; 17(57): 37-43. [Persian]