

Original Article

The Role of Work Ethics in Organizational Commitment of Nurses

Akbar Bahmani Chobbasti¹, Seyed Mehdi Mousavi Davoudi^{2*}, Mohammad Reza Khalilpoor³

1. Assistant Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2. PhD of Public Administration, Assistant Professor, University of Islamic Denominations, Tehran, Iran. (Corresponding Author) Email: mmousavi@mazaheb.ac.ir

3. MA Student of Executive Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Received: 4 Sep 2018 Accepted: 24 Oct 2018

Abstract

Background and Aim: Moralities is an important factor in the regulation of human relationships. On the other hand, commitment is a psychological state that determines the relationship between individuals and their organization, and causes the emotional attachment of the employee to the organization. Therefore, the purpose of this study was to determine the role of work ethics in organizational commitment of nurses working in Shahid Modarres Hospital of Saveh city, Iran.

Materials and Methods: This research is a descriptive-correlative study which conducted on 196 nurses working in Shahid Modarres Hospital of Saveh city, Iran, in 2018. Sampling was done by simple random method. For collecting data, standard questionnaires of professional ethics and organizational commitment were used. Regression and structural equation model were used to analyze the data through SPSS and AMOS soft wares.

Findings: Findings indicate that professional ethics has a positive and significant relationship with organizational commitment of nurses ($B=0.706$). Using regression analysis, a positive correlation was seen between professional ethics and the components of organizational commitment (emotional commitment: $\beta=0.368$, continuous commitment: $\beta=0.489$, and normative commitment: $\beta=0.543$).

Conclusion: According to the results, it can be claimed that managers should consider increase of the organizational commitment of nurses by improving the work ethics and their components.

Keywords: Professional Ethics; Work Ethics; Organizational Commitment; Nurses

Please cite this article as: Bahmani Chobbasti A, Mousavi Davoudi SM, Khalilpoor MR. The Role of Work Ethics in Organizational Commitment of Nurses. *Bioethics Journal* 2018; 8(29): 77-85.

نقش اخلاق حرفه‌ای در تعهد سازمانی پرستاران

اکبر بهمنی چوب‌بستی^۱، سیدمهدی موسوی داودی^{۲*}، محمدرضا خلیل‌پور^۳

۱. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه مذاهب اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسؤول) Email: mmouavi@mazaheb.ac.ir

۳. کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

دریافت: ۱۳۹۷/۶/۱۳ پذیرش: ۱۳۹۷/۸/۲

چکیده

زمینه و هدف: اخلاقیات عامل مهمی در تنظیم روابط میان انسان‌ها می‌باشد؛ از طرفی تعهد حالتی روانشناختی است که چگونگی ارتباط میان افراد و سازمان را رقم می‌زند و سبب دلبستگی عاطفی کارمند و همانندسازی و علاقه او نسبت به سازمان می‌شود. از این رو هدف از انجام این پژوهش تعیین نقش اخلاق حرفه‌ای در تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان شهید مدرس شهر ساوه می‌باشد.

مواد و روش‌ها: این پژوهش از حیث هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها جزء پژوهش‌های توصیفی - همبستگی و از شاخه میدانی می‌باشد. پژوهش حاضر بر روی ۱۹۶ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان شهید مدرس، شهرستان ساوه در سال ۱۳۹۷ انجام شده است. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده صورت گرفته و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS و آزمون‌های رگرسیون و مدل معادلات ساختاری بهره گرفته شد.

یافته‌ها: یافته‌ها حاکی از آن است که اخلاق حرفه‌ای ارتباط مثبت و معنی‌داری با تعهد سازمانی پرستاران دارد ($B=0/706$). با استفاده از تحلیل رگرسیون، ارتباط مثبت معنی‌داری بین اخلاق حرفه‌ای با مؤلفه‌های تعهد سازمانی شامل (تعهد عاطفی $B=0/368$ ، تعهد مستمر $B=0/489$ و تعهد هنجاری $B=0/543$) مشاهده شد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج می‌توان ادعا کرد که مدیران سازمان‌ها می‌توانند جهت افزایش تعهد کارکنان به سازمان، ارتقای اخلاق حرفه‌ای را مد نظر و در اولویت قرار دهند. در این خصوص توجه به هر یک از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای به منظور افزایش تعهد سازمانی پرستاران توصیه می‌گردد.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای؛ اخلاق کار؛ تعهد سازمانی؛ پرستاری

مقدمه

با توسعه روزافزون فناوری‌ها و مکانیزه‌شدن سازمان‌ها، این شبهه ایجاد شده است که نیروی انسانی به حاشیه رانده خواهد شد، ولی شایان ذکر است که نقش تعیین‌کننده انسان، به عنوان حاکم سازمانی همچنان برقرار و مستدام خواهد بود و تنها کار دستی جای خود را به کار فنی می‌دهد (۱).

رشد و توسعه سازمان‌ها و پررنگ‌شدن نقش آن‌ها در جامعه، سبب برجسته‌شدن مباحث اخلاقی و تأثیرات آن بر تمام ذی‌نفعان از جمله کارکنان شده است. اخلاق حرفه‌ای موضوعی است که با گسترش آگاهی جامعه از طریق رسانه‌ها و فناوری‌های جدید توجه بسیاری را جلب کرده است، به طوری که برملاشدن تخلفات اخلاقی تأثیرات بنیادینی بر سازمان‌ها گذاشته و گاه باعث ورشکستگی سازمان‌های بزرگ شده است (۲). امروزه، ذی‌نفعان نسبت به اقدامات اخلاقی سازمان بیش از پیش حساس شده‌اند و ضرورت حاکم‌شدن اخلاق در محیط‌های کاری امر پسندیده‌ای است که مورد توافق همگان است. مدیریت هر سازمان از کارکنان خود انتظار دارد تا به شیوه‌ای صحیح عمل کنند (۳). عمل اخلاقی مبتنی بر معیارهایی است که از کارکنان انتظار دارد به هنگام رویارویی با وضعیتی خاص مطابق با یک شیوه اخلاقی مشخص رفتار کنند (۳)، بدین‌صورت که اخلاقیات در سازمان به عنوان نظامی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها است که بر اساس عمل بد از خوب متمایز می‌شود. به طور کلی انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد (۴). از میان رفتارهایی که از کارکنان سر می‌زند، تعهد سازمانی یکی از مهم‌ترین آن‌هاست. اندیشمندان حوزه مدیریت و سازمان اعتقاد دارند که تعهد کارکنان مؤلفه‌ای ضروری برای اثربخشی و کارایی سازمان‌ها است. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان را به سازمان حفظ کنند و پرورش دهند. تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که به دلیل مزایایی که در سازمان به همراه خواهد داشت، مورد علاقه بسیاری از پژوهشگران رشته‌های رفتار سازمانی و روانشناسی می‌باشد (۵). در عصر پرتلاطم کنونی که سازمان‌ها به سوی تخصصی‌شدن پیش

می‌روند و در رقابت تنگاتنگ به فعالیت خود ادامه می‌دهند، جهت بقا علاوه بر ابزار و تجهیزات، به نیروی انسانی متعهد به عنوان اصلی‌ترین و ضروری‌ترین عامل نیازمند هستند. تعهد سازمانی تعاملی پویا بین یک شخص و محیط او و یک ساختار چندبعدی است که می‌توان آن را یک حالت روانی دانست که پایبندی اشخاص را به سازمان منتقل می‌کند. هر چه سازمان‌ها و مؤسسات بزرگ‌تر شوند و بر حجم فعالیت‌های آن‌ها افزوده شود، احتیاج به منابع انسانی متعهد افزایش می‌یابد، در نتیجه هر چقدر این سرمایه از کیفیت بهتر و بیشتر برخوردار باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر خواهد بود و بالعکس در صورتی که سازمان‌ها نتوانند نیروی انسانی باکیفیت و متعهد را به کار گیرند، قادر نخواهند بود از سایر منابع از قبیل تجهیزات و مواد اولیه استفاده بهینه برده و با مشکلات عدیده‌ای از قبیل کاهش کارایی و بهره‌وری رو به رو شده و درنهایت با زوال رو به رو خواهند شد (۶).

یک اجماع همگانی درباره تعریف تعهد سازمانی وجود ندارد (۱۲-۷). Scholl نشان داد که تعریف تعهد سازمانی به رویکردی که فردی وابسته است. از این رو تعهد سازمانی به عنوان طرز تلقی یک کارمند یا به عنوان نیرویی که یک کارمند را به سازمان متعهد می‌کند، تعریف می‌شود (۹). بر اساس نظر Suliman و Isles، چهار رویکرد اصلی نگرشی، رفتاری، هنجاری و چندبعدی برای مفهوم‌سازی و گسترش تعهد سازمانی وجود دارد. رویکرد نگرشی به طور عمده به تعهد به عنوان طرز تلقی یک کارمند یا به طور خاص‌تر به عنوان مجموعه‌ای از مقاصد رفتاری مشاهده می‌کند (۱۰). مورد پذیرش‌ترین مفهوم‌سازی نگرشی از تعهد سازمانی مفهومی است که توسط Mowday و همکارانش این‌گونه تعریف شده است: تعهد سازمانی به عنوان قدرت نسبی شناسایی یک فرد با یک سازمان خاص و مشارکت وی در یک سازمان خاص می‌باشد (۱۳)؛ رویکرد دوم به عنوان رفتار به تعهد سازمانی ارجاع داده می‌شود (۱۲-۱۰).

تمرکز تحقیق مطابق با رویکرد رفتاری بر روی جلوه آشکار تعهد می‌باشد. رویکرد رفتاری بر این عقیده تأکید دارد که یک کارمند به اشتغال خود در یک سازمان ادامه می‌دهد، زیرا

سرمایه‌گذاری‌هایی مانند زمان صرف‌شده در یک سازمان، دوستی‌های شکل‌گرفته‌شده با سازمان و مزایای حقوق بازنشستگی، کارمند را به سازمان گره می‌زند. بنابراین یک کارمند به خاطر «هزینه‌های حاشیه‌ای» که خیلی گران هستند، به یک سازمان متعهد می‌شود. تئوری مزیت‌های جانبی Becker اساس این رویکرد را شکل می‌دهد. مطابق تئوری وی، تعهد کارمند به ارتباط با یک سازمان به دلیل تصمیم کارمند که پس از تخمین هزینه‌های ترک سازمان رخ می‌دهد، ادامه پیدا می‌کند. او تأکید دارد که این تعهد فقط زمانی اتفاق می‌افتد که کارمند هزینه مرتبط با ادامه‌ندادن ارتباطش با سازمان را تشخیص دهد (۱۴). رویکرد هنجاری سومین رویکرد است که استدلال می‌نماید، همخوانی بین ارزش‌ها و اهداف کارمند و اهداف سازمانی کارمند را مجبور می‌کند تا احساس تعهد به سازمان خویش نماید (۱۵). از این نقطه نظر، تعهد سازمانی این‌گونه تعریف می‌شود: «مجموع فشارهای هنجاری درونی برای این‌که به گونه‌ای عمل کنیم که اهداف و منافع سازمانی را برآورده سازیم» (۱۶). رویکرد آخر، رویکرد چندبعدی است که نسبتاً تازه می‌باشد. این رویکرد فرض می‌کند که تعهد سازمانی پیچیده‌تر از وابستگی عاطفی، هزینه‌های ادراکی یا الزام اخلاقی می‌باشد. این رویکرد پیشنهاد می‌کند که تعهد سازمانی به دلیل تعامل هر سه مؤلفه توسعه پیدا کرد. مطالعات گوناگونی، مطابق با Suliman و Isles در این مفهوم جدید از تعهد سازمانی انجام گرفت (۱۱). آن‌ها Kelman را به عنوان اولین ارائه‌دهنده رویکرد چندبعدی پذیرفتند. به هر حال، مفهوم تعهد سازمانی برای اولین بار توسط وایت مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت و سپس به وسیله بسیاری از محققان توسعه داده شد (۱۷-۱۸). O'Reilly و Chatman تعهد سازمانی را این‌گونه تعریف می‌نمایند: حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان، به خاطر خود سازمان نه وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف دیگر (۱۹). تعهد سازمانی از نظر Moorhead و Griffin، احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان می‌باشد. از دیدگاه آن‌ها تعهد و پایبندی بر رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می‌گذارد و می‌تواند پیامدهای مثبت و

متعددی داشته باشد و این‌که کارکنان متعهدتر نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند (۱). تعهد سازمانی نوعی نگرش است که میزان علاقه، دلبستگی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آنان به ماندن در سازمان را نشان می‌دهد. این نگرش می‌تواند ناشی از تمایل، الزام یا نیاز فرد باشد و دارای سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری می‌باشد (۶). Iverson و Derry در مطالعات خود، تعهد سازمانی را درجه وفاداری فرد به سازمان تعریف کرده‌اند (۲۰). Lee و Miller معتقدند که تعهد سازمانی سازه‌ای است که اعضای سازمان موظف و متعهد به باورها و کنش‌هایی شوند که تداوم‌بخش فعالیت‌ها و التزامات آن‌ها به سازمان محل کارشان باشد (۲۱). Cohen تعهد سازمانی را نیرو و توانی تعریف نموده است که افراد را ملزم می‌کند تا در راستای یک یا چند هدف، رفتار و کنش‌های مربوط به هم را ایفا کنند (۲۲). Chang و همکاران تعهد سازمانی را حالتی روانی می‌دانند که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت اشتغال در یک سازمان را برای فرد فراهم می‌آورد (۲۳). به طور کلی می‌توان گفت که وجه اشتراک این تعاریف این است که همگی تعهد سازمانی را نوعی نگرش کلی درباره وفاداری فرد به سازمان و یک فرآیند مستمر می‌دانند که به واسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه سازمان به وجود می‌آید. صالحی و دادگر مشاهده کردند که بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) از دیدگاه پرستاران بیمارستان امام خمینی ساری رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی برحسب جنسیت و سنوات نیز رابطه معناداری مشاهده نمودند (۲۴). نیاز آذری و همکاران نتیجه گرفتند که اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های سه‌گانه آن (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) همبستگی مثبت و معناداری دارد. همچنین اخلاق حرفه‌ای توانایی پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان را دارد، به گونه‌ای که با افزایش یک نمره در اخلاق حرفه‌ای، میانگین نمره تعهد سازمانی کارکنان ۰/۲۸۴ نمونه افزایش خواهد داشت (۲۵).

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS بهره گرفته شد.

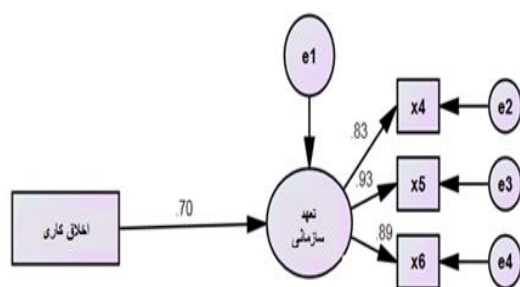
ملاحظات اخلاقی

مشارکت افراد در پژوهش به صورت آگاهانه و داوطلبانه بوده و محرمانگی اطلاعات شرکت‌کنندگان رعایت شد.

یافته‌ها

۴۱٪ از شرکت‌کنندگان را زنان و ۵۹٪ از آنان را مردان تشکیل می‌دادند. ۷۳٪ دارای مدرک کارشناسی، ۲۵٪ دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۲٪ دارای مدرک دکتری بودند؛ ۶۲٪ دارای وضعیت استخدامی رسمی و پیمانی و ۳۸٪ از آنان قراردادی بودند. میانگین سنی افراد شرکت‌کننده ۳۶ سال برآورد شد.

شکل ۱ مدل پیشنهادی ارتباط بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. جهت تعیین برازش مدل پژوهش از نرم‌افزار AMOS استفاده شد که شاخص‌های آن در جدول ۱ قابل مشاهده است.



شکل ۱: مدل پیشنهادی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی

جدول ۱: شاخص‌های برازش مدل مفهومی

RMSE	IFI	RFI	CFI	NFI	GFI	P	CIMN/DF	CIMN
۰/۰۶۴	۰/۹۵۶	۰/۹۰۰	۰/۹۰۲	۰/۹۱۶	۰/۹۲۷	۰/۰۰۰	۲/۸۳۶	۳۰۸/۸۵۶

با توجه به شاخص‌های برازش می‌توان دریافت که مدل از برازش بسیار خوبی برخوردار است (به این دلیل که مقدار RMSEA کوچک‌تر از ۰/۰۸؛ مقادیر IFI, RFI, CFI, NFI و GFI بزرگ‌تر از ۰/۹؛ و مقدار CIMN/DF کوچک‌تر از ۳

انصاری و شاکر اردکانی نیز رابطه مثبت و معناداری بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کل و مؤلفه‌های سه‌گانه آن مشاهده نمودند (۲۶). Nazliyah در بررسی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای اسلامی، فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در مالزی به این نتیجه رسید که میان سه متغیر نامبرده، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲۷). Ali Al-Owaihan نیز به این نتیجه رسید که بین اخلاق حرفه‌ای اسلامی و عملکرد بالا و ترقی و رفاه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد (۲۸). با توجه به موارد پیش‌گفت، چنین به نظر می‌رسد که پژوهش‌های مختلف به نتایج متفاوتی دست یافته‌اند. بنابراین پژوهش حاضر با هدف نقش اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی پرستاران انجام شده است.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است که از حیث هدف جزء پژوهش‌های توصیفی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها جزو پژوهش‌های میدانی محسوب می‌شود. جامعه آماری این پژوهش را تمامی پرستاران (۴۰۰ نفر) شاغل در بیمارستان شهید مدرس، شهرستان ساوه در سل ۱۳۹۷ تشکیل می‌دادند. بر طبق جدول کرجسی و مورگان، حداقل حجم نمونه برای انجام پژوهش حاضر، تعداد ۱۹۶ نفر برآورد شد. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده، انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد بهره گرفته شد. جهت سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه استاندارد Petty (۲۳ گویه) و جهت سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه استاندارد Mayer (۲۴ گویه) جهت سنجش ابعاد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری استفاده شد (۳۰). امتیازدهی پرسشنامه‌ها با استفاده از مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای (طیف کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) انجام شده است. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۳ تعیین شد. از آزمون رگرسیون جهت بررسی چگونگی ارتباط بین متغیرها، آماره ارزش t جهت بررسی معناداری رابطه‌ها و مدل معادلات ساختاری برای سنجش فرضیه‌های پژوهش استفاده گردید.

شده است)، لذا تمامی مؤلفه‌ها و سؤالات در مدل نهایی باقی مانده و در معادلات ساختاری از آن‌ها بهره گرفته شد.

اخلاق حرفه‌ای با ضرایب بتای ۰/۷۰۶ قادر به پیش‌بینی متغیر تعهد سازمانی پرستاران بود. به عبارت دیگر، یک واحد تغییر در اخلاق حرفه‌ای، ۰/۷۰۶ واحد در تعهد سازمانی تغییر ایجاد نمود. تحلیل رگرسیون نشان داد که اخلاق حرفه‌ای قادر به پیش‌بینی هر سه مؤلفه متغیر تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری) به ترتیب با ضرایب بتای ۰/۳۶۸، ۰/۴۸۹ و ۰/۵۴۳ می‌باشد (جدول ۲).

جدول ۲: ضرایب رگرسیون بین متغیر اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن

سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد شده		ضرایب غیر استاندارد	مدل
		Beta	Std. Error	B	
۰/۰۰۱	۲۱/۸۶۵ ۶/۹۰۳	۰/۳۶۸	۰/۱۰۱ ۰/۰۳۳	۴/۳۱۲ ۰/۲۷۱	نقش اخلاق حرفه‌ای در تعهد عاطفی
۰/۰۰۱	۴۹/۶۰۱ ۶/۱۱۰	۰/۴۸۹	۰/۰۸۶ ۰/۰۳۸	۴/۸۳۲ ۰/۲۱۷	نقش اخلاق حرفه‌ای در تعهد مستمر
۰/۰۰۱	۳۷/۴۸۱ ۷/۸۶۷	۰/۵۴۳	۰/۰۶۵ ۰/۰۲۵	۴/۵۳۵ ۰/۲۷۳	نقش اخلاق حرفه‌ای در تعهد هنجاری
۰/۰۰۱	۳۱/۴۸۷ ۸/۶۸۷	۰/۷۰۶	۰/۱۱۶ ۰/۰۳۲	۴/۱۴۲ ۰/۱۶۳	نقش اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی

بحث

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان شهید مدرس ساوه بود. نتایج حاکی از آن است که اخلاق حرفه‌ای نقش مثبت و معناداری در تعهد سازمانی پرستاران بیمارستان

شهید مدرس ساوه دارد. علاوه بر این، اخلاق حرفه‌ای نقش مثبت و معناداری در هر سه مؤلفه تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) داشت. شایان ذکر است که میزان تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تعهد هنجاری بیشتر از دیگر مؤلفه‌ها بود. تأیید این فرضیه فرعی بیانگر نقش اخلاق حرفه‌ای در تقویت احساس تکلیف در پرستاران برای باقی‌ماندن در سازمان به عنوان عضوی از آن می‌باشد. در این نوع تعهد پرستاران به دلیل این که احساس می‌کنند بایستی در سازمان انجام وظیفه نمایند، در آن باقی می‌مانند. علاوه بر این، میزان تأثیر اخلاق حرفه‌ای در تعهد مستمر در رتبه بعدی قرار داشت. تأیید این ارتباط به این معنی است که اخلاق حرفه‌ای به الزام و تمایل پرستاران به باقی‌ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌هایی که در اثر ترک بیمارستان متحمل خواهند شد، حکم می‌کند و بدین‌صورت آن‌ها را نسبت به سازمان متعهد می‌کند. نهایتاً این که اخلاق حرفه‌ای نقش مثبت و معناداری در تعهد عاطفی پرستاران داشت. به این معنی که اخلاق حرفه‌ای نقش مثبتی در تعیین هویت پرستاران از طریق درگیر شدن در سازمان (بیمارستان) و وابستگی احساسی به آن دارد. بدین ترتیب، پرستاران با تعهدی قوی‌تر و به دلیل وجود تمایل به آنچه انجام می‌دهند، در بیمارستان باقی می‌مانند.

اگرچه نتایج پژوهش حاضر با نتایج مطالعه نیاز آذری و همکاران همسو بود (۲۵)، اما با نتایج مطالعات صالحی و دادگر همسو نبود (۲۴). به نظر می‌رسد، اگرچه هر دو پژوهش در محیطی مشابه (یعنی دو بیمارستان) و در فرهنگی مشابه (یعنی دو سازمان ایرانی) صورت گرفته‌اند، تحت تأثیر متغیرهایی خارج از کنترل و مشاهده پژوهشگر بوده‌اند که به نتایج متفاوتی دست یافته‌اند، لذا چنین به دست می‌آید که در مطالعه صالحی و دادگر (۲۴) متغیر مهمی به عنوان عامل میانجی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی را تحت تأثیر قرار داده است. بنابراین توصیه می‌شود تا با شناسایی و گسترش مدل پژوهش حاضر، به شناسایی عوامل مؤثر در این حوزه پرداخته شود.

از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به استفاده صرف از سؤالات کمی اشاره نمود. لازم به ذکر است که در بررسی

متغیرهای رفتاری در فضای سازمان، صرف اتکا به پاسخ‌های دریافتی در قالب پرسش‌نامه، امکان شناخت وضعیت واقعی حاکم بر جامعه مورد بررسی را نخواهد داشت، لذا جهت تبیین چگونگی ارتباط بین چنین متغیرهایی در فضای سازمان، به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود در صورت امکان پژوهش‌های خویش را از مطالعات مقطعی و پرسشنامه‌ای، به مطالعات طولی و مصاحبه با افراد سوق دهند.

نتیجه‌گیری

با توجه به این‌که اصول اخلاقی به صورت کل و اخلاق حرفه‌ای به صورت خاص، اکتسابی بوده و قابلیت ارتقا دارد، لازم است مدیران بیمارستان با آموزش‌های مستمر و گام به گام در جهت ارتقای آن گام بردارند. در این خصوص، به مدیران بیمارستانی توصیه می‌گردد تا به هنگام گزینش پرستاران، اصول اخلاق حرفه‌ای را به عنوان یکی از استانداردهای مهم مد نظر قرار دهند. علاوه بر این، با برگزاری کارگاه‌های آموزشی و توجیهی جهت جامعه‌پذیری نیروهای تازه‌وارد و نیز آموزش نیروهای باسابقه، اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی پرستاران را ارتقا بخشند.

تشکر و قدردانی

مقاله حاضر برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور با شماره مصوبه ۳۶۱۱۳ می‌باشد. از همکاری افراد مورد مطالعه برای مشارکت در پژوهش قدردانی می‌گردد. تعارض منافع وجود ندارد.

References

1. Moorhead G, Griffin RW. Organizational behavior. Boston: Houghton Mifflin Company; 1989.
2. Ja'fari A, Saneei M, Noori H. Investigating the relationship between Islamic ethics and organizational citizenship behavior. Master Thesis. Shahrood: Islamic Azad University-Shahrood Branch; 2013. [Persian]
3. Hasmar L. Ethics in Management. Translated by, Erabi, M., Izadi, D., 3rd ed. Tehran: Cultural Research Office; 2010. [Persian]
4. Estraoon H. Organizational Commitment. *Management Quarterly in Education* 1998; 5(17): 74-55.
5. Mehdad A. Industrial and organizational psychology. 5th ed. Isfahan: Forest Publishing; 2008. [Persian]
6. Allen NJ, Meyer JP. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Journal of Human Resource Management Review* 1991; 1(1): 61-89.
7. Benkhoff B. Disentangling organizational commitment. *Personnel Review* 1997; 26(1/2): 114-131.
8. Mowday RT. Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1998; 8(4): 387-401.
9. Scholl RW. Differentiating commitment from expectancy as a motivational force. *Academy of Management Review* 1981; 6(4): 589-599.
10. Suliman AM, Isles PA. Is continuance commitment beneficial to organization? Commitment-performance relationship: A new look. *Journal of Managerial Psychology* 2000; 15(5): 407-426.
11. Suliman AM, Isles PA. The multi-dimensional nature of organizational commitment in a non-western context. *Journal of Management Development* 2000; 19(1): 71-82.
12. Zangaro GA. Organizational commitment: A concept analysis. *Nursing Forum* 2001; 36(2): 14-23.
13. Mowday R.T, Steers R.M, Porter L.W. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour* 1979; 14(2): 224-247.
14. Becker HS. Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology* 1960; 66(1): 32-40.
15. Becker TE, Randall DM, Reigel CD. The multidimensional view of commitment and the theory of reasoned action: a comparative evaluation. *Journal of Management* 1995; 21(4): 616-639.
16. Weiner Y. Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review* 1982; 7(3): 418-428.
17. Kelman HC. Compliance, identification and internalization: three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution* 1958; 2(1): 51-60.
18. Demiray E, Curabay S. Organizational Commitment of Anadolu University Open Education Faculty Students. *International Journal of Social Sciences* 2008; 3(2): 138-146.
19. O'Reilly CA, Chatman J. Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on pro-social behavior. *Journal of Applied Psychology* 1986; 71(3): 492-499.
20. Derry JP, Iverson RD. Antecedents and consequences of dual and unilateral commitment: A longitudinal study. *University of Melbourne, Working Paper in HRM & IR* 1998; 1(1): 11-20.
21. Miller D, Lee J. The people make the process: commitment to employees, decision making, and performance. *Journal of Management* 2001; 27(2): 163-189.
22. Cohen A. The relationship between multiple commitments and organizational citizenship behavior in Arab and Jewish culture. *Journal of vocational behavior* 2003; 69(1): 105-118.
23. Chang HT, Chi MW, Miao MC. Testing the relationship between three component organizational/occupational turnover intention using a none - recursive model. *Journal of Vocational Behavior* 2007; 70(2): 352-368.
24. Salehi M, Dadgar Z. The Relationship between Professional Ethics and Organizational Commitment from Nurses' Viewpoints of Imam Khomeini Hospital in Sari. *Biological Ethics Quarterly* 2016; 6(20): 33-46 [Persian]
25. Niaz Azari K, Enayati T, Behnamfar R, Kahroodi Z. The relationship between professional ethics and organizational commitment. *Iranian Journal of Nursing* 2014; 27(87): 34-42. [Persian]
26. Ansari ME, Shaker Ardekani M. Islamic Ethics and Organizational Commitment among Employees of Isfahan University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine* 2012; 6(2): 86-98. [Persian]
27. Nazliyah B, Zainol N. Islamic Work Ethics, Organizational Culture and Organizational

Commitment: A Study of Employees at Majlis Amanah Rakyat. A Thesis for the Degree Master of Human Resource Management. Sintok, Kedah: Universiti Utara Malaysia; 2009.

28. Ali Abbas J, Al-Owaihian A. Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal* 2008; 15(1): 5-19.

29. Gregory CP, Roger BH. Are Women and Men Different? A Study of the Occupational Work Ethic. *Journal of Vocational Education Research* 1994; 19(1): 71-8.

30. Mayer RC, Shoorman DF. Differentiating antecedents of organizational commitment, a test of March & Simon model. *Journal of Organizational Behavior* 2000; 19(1): 47-49.