



نشریه علمی- پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی
دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی
دوره ۲۵، شماره ۹۱، زمستان ۱۳۹۴، صفحات ۲۱ تا ۳۰
تاریخ دریافت: ۹۴/۷/۱۳ تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۲/۱۶

رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در اساتید دانشگاه علوم پزشکی کردستان

ندا شیخ ذکریایی^۱، فروزان آتش زاده شوریده^{۲*}

۱. دانشجوی دکترای پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران
۲. (*نویسنده مسئول) دکترای پرستاری، استادیار، گروه مدیریت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران، ایران ایمیل: f_atashzadeh@sbmu.ac.ir

چکیده:

زمینه و هدف:

اخلاق حرفه‌ای و میزان تعهد سازمانی یکی از موارد مهم در نظام آموزش عالی است، که رعایت آن‌ها از موارد چالش‌برانگیز در بین اساتید دانشگاه‌ها می‌باشد. این مطالعه با هدف بررسی ارتباط اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در اعضای هیأت علمی دانشگاه انجام شد.

مواد و روش‌ها:

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود که نمونه آماری آن شامل ۱۵۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. داده‌ها به وسیله سه پرسشنامه مشخصات جمعیت شناختی، اخلاق کار و تعهد سازمانی جمع‌آوری شدند. داده‌ها بعد از جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ و آزمون تی تک نمونه‌ای و همبستگی پیرسون تحلیل شدند.

یافته‌ها:

بر اساس یافته‌های پژوهش، میانگین نمره اخلاق حرفه‌ای 17.05 ± 6.06 و میانگین نمره تعهد سازمانی 11.10 ± 4.26 بودند که بالاتر از سطح میانگین قرار داشتند. همچنین نمرات ابعاد اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی بالاتر از میانگین بودند. بین دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در تمام ابعاد رابطه معنی‌دار دیده شد ($r=0.12$ و $P<0.05$).

نتیجه‌گیری:

با توجه به یافته‌های بدست آمده، لزوم توجه هرچه بیشتر به استانداردهای اخلاقی و ارتقای آن‌ها در بین اساتید دانشگاه جهت افزایش تعهد سازمانی در بین آنان لازم است، که مسئولیت این مهم به عهده مدیران مراکز آموزش عالی می‌باشد.

کلید واژه‌ها:

اخلاق حرفه‌ای، تعهد سازمانی، اعضای هیأت علمی

مقدمه

اساس اینکه چه چیزی خوب یا بد می‌باشد شکل می‌دهد (Beauchamp and Childress, 2012). اخلاق دانشی است که اصول و ارزش‌های ناظر بر رفتار و صفات ارادی انسان

اخلاق شاخه‌ای از فلسفه می‌باشد که باعث جهت‌گیری و هدایت تصمیمات ما در زندگی می‌شود. اخلاق، اینکه چگونه زندگی کنیم یا چطور رفتار کنیم، همچنین انتخاب‌های ما را بر

و تمایز آن از حیث خوبی و بدی، شایستگی و ناشایستگی و نیکویی و زشتی را بیان می‌کند (Biedenweg, et al., 2013, Saki, 2011).

اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت اخلاق حرفه‌ای، فرآیند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش‌های سازمان است و بی‌توجهی سازمان‌ها به این مسأله می‌تواند مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سوال ببرد (Arasteh and Jahed, 2011). کدهای اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های پذیرفته شده هستند که از سوی سازمان‌ها و جوامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضا در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورند (Payne and Pressley, 2013) و به پذیرفتن مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل ختم می‌شود.

اخلاق حرفه‌ای قواعدی است که افراد در حرفه خود باید رعایت کنند (Sultana, 2014)، بدین ترتیب اخلاق حرفه‌ای چارچوبی بر تدوین کدهای اخلاقی ایجاد می‌کند که می‌تواند راهنمایی جهت پاسخگویی به سوال‌های مربوط به اخلاق باشد (FarajKhoda, et al., 2012). میزان توسعه و رشد اخلاق حرفه‌ای بستگی به میزان کارکرد موفق و قابلیت تغییرپذیری آن دارد. هر قدر رعایت اخلاق حرفه‌ای فراگیرتر باشد، میزان تعهد به اصول آن از درجه بالاتری برخوردار است و هر قدر محدودیت‌های اعمال شده ناشی از اصول اخلاق حرفه‌ای منطقی‌تر و در رشد سازمان مؤثرتر باشد، پایبندی به آن محکم‌تر خواهد بود (Comunale, et al., 2006).

تقاضاهای روزافزون برای آموزش عالی از مهم‌ترین آثار و نتایج ظهور اقتصاد دانش محور است. این تقاضاها در حالی گسترش پیدا می‌کند که منابع عمومی با محدودیت قابل ملاحظه‌ای مواجه هستند. محدودیت منابع همراه با افزایش شرایط رقابتی به ویژه در عصر یکپارچگی بازارها و جهانی شدن موجب می‌شود که به هر اندازه آموزش عالی اهمیت کانونی در زندگی، اقتصاد و توسعه جوامع می‌یابد، به همان میزان نیز حساسیت شدیدی نسبت به کیفیت آن پدید آید (Ferasatkah, 2006). از آن جا که آموزش عالی نظامی حرفه‌ای و پوشش دهنده مجموعه‌ای از رفتارهای انسانی است، می‌تواند به لحاظ اخلاقی مورد بحث قرار گیرد.

امروزه مبحث اخلاقیات سازمانی و حرفه‌ای نقش پراهمیتی در جهان یافته (Kujala, et al., 2011) به گونه‌ای که دانشگاه‌های سراسر جهان را به تکاپو برای ایجاد و تدوین برنامه‌های آموزشی در راستای درک، بهبود و توسعه آن انداخته است

(Perri, et al., 2009). از طرف دیگر اثربخشی فرآیند آموزش‌های دانشگاهی به عنوان حوزه مهم حرفه‌ای به مجموعه‌ای از عوامل فردی، حرفه‌ای و سازمانی بستگی دارد. در این میان برخورداری اعضای هیأت علمی از قابلیت‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای و الزام آنان به رعایت مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای حرفه‌ای در فرآیند تدریس، نقش تعیین‌کننده‌ای در افزایش اثربخشی فعالیت‌های آموزشی دارد. در واقع رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در تدریس به منزله یک منشور اخلاقی حرفه‌ای تلقی می‌شود که اهتمام اساتید به آن‌ها در تعامل با دانشجویان، همکاران و مجموعه سازمانی گروه آموزشی و دانشگاه می‌تواند علاوه بر افزایش کارآمدی در بازده تدریس، به سطح بالایی از رضایت مندی ذی‌نفعان چنین فرآیندی، علی‌الخصوص دانشجویان بینجامد (Azizi, 2010).

در این میان اعضای هیأت علمی به عنوان الگو و نمونه برای دانشجویان نه تنها به تخصص در مسائل علمی و آموزشی، بلکه به صمیمی بودن، احترام گذاشتن به دانشجو، توانایی برقراری رابطه، ارتباط‌های میان فردی، مسئولیت‌های حرفه‌ای، آداب و معاشرت خوب، ایجاد انگیزه، مدیریت موثر و غیره نیازمند هستند. در نتیجه رعایت اصول اخلاقی در دانشگاه‌ها نه تنها در رعایت استانداردهای تدریس به اساتید کمک خواهد نمود، بلکه در شکل دادن به روابط دو طرفه و مؤثر بین دانشجویان و اعضای گروه نیز می‌تواند نقش ایفا کند (Perri, et al., 2009) همچنین می‌تواند تضمین‌کننده فرآیندهای یاددهی-یادگیری در دانشگاه باشد و موجب افزایش تعهد پاسخگویی اعضای هیأت علمی نسبت به نیازهای دانشجویان شود (Imanipour, 2012).

یکی از موضوعات مهم سازمانی، وجود تعهد در بین کارکنان است. مدیران لایق همیشه تلاش دارند تا تعهد کارکنان خود را افزایش دهند، زیرا آن را لازمه توسعه و پیشرفت سازمان می‌دانند. تعهد سازمانی را می‌توان به عنوان حالتی تعریف نمود که در آن فرد شاغل با سازمانی خاص و اهداف آن همانندسازی می‌کند و آرزو دارد عضویت در آن سازمان را حفظ نماید (Eskandari, et al., 2014). به عبارت دیگر تعهد سازمانی نگرشی درباره وفاداری به سازمان و فرآیند مستمری است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیم‌های سازمان، توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را به دنبال دارد (Ghanbari, 2012).

(Allen and Meyer, 1990) تعهد حرفه‌ای را به حیطة تعهد حرفه‌ای مستمر، هنجاری و عاطفی تقسیم بندی نموده است.

تعهد عاطفی احساس تعلق خاطر به یک سازمان است که از طریق پذیرش ارزش‌های سازمانی و تمایل به ماندگاری به وجود می‌آید مطالعات و پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهند که تعهد حرفه‌ای عاطفی از نقش بیشتری در پیش‌بینی پیامدهای سازمانی مختلف برخوردار است. چنانچه افراد با تعهد عاطفی با سازمان همانندسازی و به آن وابسته و از عضویت در آن لذت برند، معمولاً سطح عملکرد بالاتری را ارائه می‌دهند، برخورد کاری مثبتی خواهند داشت و تمایل دارند که در سازمان مانده و ادامه همکاری دهند. تعهد هنجاری احساس دین و ماندن در سازمان می‌باشد و تعهد مستمر مبتنی بر فعالیت در سازمان و عدم تمایل به ترک آن به دلیل هزینه‌ها و زیان‌هایی است که از ترک سازمان نصیب فرد می‌شود (Klein, et al., 2009).

نتایج تحقیقات گوناگون نشان می‌دهد که محیط کار می‌تواند به عنوان یکی از عوامل تاثیر گذار بر عملکرد و تعهد کارکنان محسوب شود (Koonmee, et al., Bratton, et al., 2004). عکس‌العمل کارکنان به کار یا محیط سازمانی می‌تواند منجر به خروجی‌های کاری مهمی شود و در نهایت عملکرد کلی سازمان را تحت تأثیر قرار دهد (Carrigan, et al., 2005). تحقیقات ضد و نقیضی در این خصوص وجود دارد، از جمله مطالعاتی که نشان می‌دهد که اخلاق به طور مثبت با تعهد سازمانی کارکنان ارتباط دارد (Komari and Djafar, 2013). (Rajabani, et al., 2014)، در حالی که در مطالعه عنایتی بین اخلاق کار و تعهد سازمانی پرستاران به جز در بعد روابط سالم اخلاق کار و بعد مستمر تعهد سازمانی در سایر ابعاد رابطه آماری معنی‌داری دیده نشد (Enayati, et al., 2013).

با توجه به اهمیت مفهوم اخلاق حرفه‌ای و تأثیر آن بر تعهد سازمانی و نتایج متفاوتی که از مطالعات پیشین بدست آمده است، به نظر می‌رسد که انجام مطالعه در این زمینه ضروری باشد، خصوصاً این که مطالعات اندکی در این زمینه در حوزه دانشگاه‌ها و اعضای هیأت علمی وجود دارد، لذا پژوهشگر در این پژوهش به بررسی ارتباط اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه می‌پردازد.

مواد و روش‌ها:

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد که در سال ۱۳۹۴ انجام پذیرفت. جامعه آماری با توجه به حجم نمونه تعیین شده و مطالعات مشابه ۱۵۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی سنندج در نظر گرفته شد که از بین ۲۳۴ نفر اعضای هیأت علمی، به صورت تصادفی بلوکی از بین همه دانشکده‌ها (دانشکده پزشکی، دندانپزشکی، پرستاری و مامایی

و بهداشت) انتخاب شدند. معیارهای ورود به مطالعه رضایت جهت شرکت در پژوهش و داشتن ردیف هیأت علمی و تمایل به شرکت در مطالعه بود. جهت جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه مشخصات جمعیت شناختی، «پرسشنامه اخلاق کار پتی» (۱۹۹۱) و «پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر» (۱۹۹۰) استفاده شد، که پرسشنامه‌ها توسط پژوهشگر به شرکت‌کنندگان داده می‌شد تا در زمان مشخص شده (یک ساعت) تکمیل نمایند.

پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر شامل ۲۴ سوال با طیف هفت گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، نسبتاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، نسبتاً مخالفم، کاملاً مخالفم) می‌باشد. نمره دهی عبارات به این صورت بود که کاملاً موافقم نمره ۷، نسبتاً موافقم ۶ موافقم ۵، نظری ندارم ۴، مخالفم ۳، نسبتاً مخالفم ۲ و کاملاً مخالفم نمره ۱ را گرفت. این پرسشنامه شامل سه خرده مقیاس تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌باشد که برای هر بعد ۸ گویه در نظر گرفته شده است. دامنه نمرات تعهد سازمانی بین ۲۴ تا ۱۶۸ است و نمرات بین ۵۹-۲۴ رتبه تعهد خیلی پایین، نمرات بین ۹۵-۶۰ رتبه تعهد پایین، نمرات بین ۱۳۱-۹۶ رتبه تعهد بالا و نمرات بین ۱۶۸-۱۳۲ رتبه تعهد خیلی بالا در نظر گرفته می‌شود (Allen, Rouhi, et al., Boudlaie, et al., 2012, and Meyer, 1990). پایایی پرسشنامه توسط یعقوبی و همکاران (۲۰۱۲) به روش آلفای کرونباخ ۸۳ درصد و در مطالعه هادی زاده تالاساز ۷۹ درصد محاسبه شد (Hadizadetalasaz, et al., 2015). در این پژوهش پایایی کل ابزار از طریق آلفای کرونباخ ۸۱ درصد و بعد تعهد عاطفی ۸۵ درصد، بعد تعهد مستمر ۷۸ درصد و بعد تعهد هنجاری ۷۹ درصد بدست آمد.

پرسشنامه اخلاق کار پتی شامل ۲۳ گویه با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم نمره ۵، موافقم ۴، نظری ندارم ۳، مخالفم ۲، کاملاً مخالفم ۱) طراحی شده است. نمره گذاری عبارات از ۱ تا ۵ بود. این پرسشنامه شامل چهار بعد دبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در کار، روح جمعی و مشارکت در کار می‌باشد (Petty, et al., 2008). در این پرسشنامه ۵ گویه به روابط سالم و انسانی، ۶ گویه به پشتکار و جدیت، ۶ گویه به دبستگی و ۶ گویه به روح جمعی و مشارکت اختصاص یافته است، که نمره بین ۲۳-۴۶ نشان دهنده اخلاق کار در حد ضعیف، نمره بین ۴۶-۶۹ اخلاق کار در حد متوسط و نمره بالای ۶۹ اخلاق کار در حد خوب بود. پایایی این پرسشنامه در مطالعه عنایتی و همکاران (۲۰۱۳) ۸۱

وضعیت اخلاق کار و تعهد سازمانی در جامعه مورد بررسی از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد و جهت بررسی همبستگی میان ابعاد اخلاق کار و تعهد سازمانی، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید.

جدول ۲: آزمون تی تک نمونه‌ای در ارتباط با اخلاق کار

ابعاد اخلاق کار	میانگین $\pm$ انحراف معیار	T	P
دلبستگی	$6/37 \pm 1/00$	۳۶/۳۲	$<0/05$
پشتکار	$5/96 \pm 1/17$	۳۴/۸۱	$<0/05$
روابط سالم	$6/17 \pm 1/24$	۳۶/۱۲	$<0/05$
روح جمعی	$5/74 \pm 0/75$	۳۳/۹۸	$<0/05$
کل:	$6/06 \pm 1/05$	۳۵/۳۱	$<0/05$

جدول ۳: آزمون تی تک نمونه‌ای در ارتباط با تعهد سازمانی

ابعاد تعهد سازمانی	میانگین $\pm$ انحراف معیار	T	P
مستمر	$4/35 \pm 0/75$	۶/۴۲	$<0/05$
هنجاری	$4/05 \pm 1/05$	۴/۵۷	$<0/05$
عاطفی	$4/37 \pm 1/15$	۷/۲۹	$<0/05$
کل:	$4/26 \pm 1/10$	۶/۰۹	$<0/05$

جدول ۴: همبستگی میان ابعاد اخلاق کار و ابعاد تعهد سازمانی

اخلاق کار / تعهد سازمانی	روح جمعی	روابط سالم	پشتکار	دلبستگی
مستمر	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۱۸	۰/۱۲	۰/۰۹
هنجاری	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۰۸	۰/۱۱	۰/۱۰
عاطفی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۱۹	۰/۱۷	۰/۰۶
کل	سطح معنی‌داری	۰/۰۲	۰/۰۱	۰/۰۲

درصد تعیین شد (Enayati, et al., 2013) و در این پژوهش پایایی کل ابزار ۸۵ درصد، بعد روابط سالم و انسانی ۷۹ درصد، بعد پشتکار و جدیت ۹۱ درصد، بعد دلبستگی ۸۴ درصد و بعد روح جمعی ۸۶ درصد بدست آمد.

در این پژوهش اصول اخلاقی، اصول امانت‌داری در حفظ نام شرکت کنندگان، و اخذ رضایت از آن‌ها انجام گرفت. داده‌ها توسط نرم افزار SPSS 16 و با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (t تک نمونه‌ای و همبستگی پیرسون) تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها:

اکثر شرکت کنندگان در پژوهش مرد بودند و در رده سنی ۴۰ تا ۵۰ سال و دارای مدرک دکترای تخصصی و سابقه کار ۵ تا ۱۰ سال بودند (جدول ۱). بررسی همبستگی میان ابعاد اخلاق کار و تعهد سازمانی نشان دهنده ارتباط آماری معنی‌داری بین ابعاد اخلاق کار و تعهد سازمانی بود. (جدول ۴)، همچنین هیچ کدام از عوامل جمعیت‌شناختی رابطه آماری معنی‌داری با ابعاد اخلاق کار و تعهد سازمانی نداشتند.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت کنندگان در مطالعه

ویژگی‌های دموگرافیک	گروه‌ها	فراوانی	درصد
سن	۳۰-۴۰ سال	۲۰	۱۳
	۴۰-۵۰ سال	۹۵	۶۴
	بالتر از ۵۰ سال	۳۵	۲۳
جنس	زن	۴۵	۳۰
	مرد	۱۰۵	۷۰
تحصیلات	کارشناس ارشد	۵۵	۳۷
	دکترای تخصصی	۶۵	۴۳
	پزشک متخصص	۱۵	۱۰
	پزشک فوق تخصص	۱۵	۱۰
سابقه کار در دانشکده	کمتر از ۵ سال	۳۵	۲۳
	۵-۱۰ سال	۶۰	۴۰
	۱۰-۲۰ سال	۳۵	۲۳
	بیشتر از ۲۰ سال	۲۰	۱۴
تأهل	مجرد	۲۰	۱۳
	متاهل	۱۳۰	۸۷
وضعیت استخدام	رسمی	۳۱	۲۱
	پیمانی	۳۲	۲۱
	طرح	۸۷	۵۸

از آن جایی که توزیع داده‌های پژوهش نرمال بودند، از آمار پارامتریک جهت بررسی داده‌ها استفاده گردید. جهت بررسی

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی انجام شد. نتایج حاکی از این بود که بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای و ابعاد تعهد سازمانی همبستگی مثبت و ضعیف وجود داشت به این صورت که هرچه اخلاق حرفه‌ای بیشتر باشد تعهد سازمانی افزایش می‌یابد و تمام ابعاد اخلاق کار و تعهد سازمانی در سطح بالاتر از میانگین بود. همچنین بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای میانگین نمرات بعد دل‌بستگی از همه بیشتر و بعد روح جمعی از همه کمتر بود و در ابعاد تعهد سازمانی میانگین نمرات بعد عاطفی و بعد هنجاری به ترتیب بیشترین و کمترین مقدار را داشتند. نمرات اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی بالاتر از حد متوسط بود، در ضمن بین تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شامل تحصیلات، سن، سابقه کار و تأهل رابطه آماری معنی‌داری مشاهده نشد، به جز در بین وضعیت استخدام و تعهد سازمانی که رابطه مثبت دیده شد.

نتایج پژوهش (Ansari and Ardakani, 2013) نشان دهنده ارتباط مثبت بین رعایت اصول اخلاقی با تعهد سازمانی در میان کارکنان پزشکی و غیر پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بود، که همسو با نتایج پژوهش حاضر می‌باشد. همسو با یافته‌های پژوهش کنونی، در پژوهش (Salem and Agil, 2012) که در لیبی نیز رابطه مثبت و معنی‌دار میان مفهوم اخلاق کار و تعهد سازمانی دیده شد. در پژوهش (Enayati, et al., 2013) بین ابعاد اخلاق کار و تعهد سازمانی به جزء در بعد روابط سالم و انسانی اخلاق کار و تعهد سازمانی مستمر در بقیه ابعاد رابطه‌ای دیده نشد. این درحالی است که در پژوهش کنونی این رابطه برقرار بود. این مساله می‌تواند ناشی از تفاوت محیط پژوهش باشد که در مطالعه عنایتی و همکاران بررسی روی پرستاران بود که نیاز به برنامه‌ریزی مدیران بیمارستان جهت بهبود بخشیدن به اخلاق کار و تعهد سازمانی را می‌طلبد. نتایج پژوهش حاضر هم راستا با پژوهش (Kavian, 2006) بود که در دو بخش خصوصی و دولتی ذوب آهن اصفهان صورت گرفت و اخلاق حرفه‌ای را بالاتر از حد متوسط نشان داد. همچنین پژوهش (Moeidfard, 2007) در ادارات دولتی شهر تهران نیز همین نتیجه را نشان داد.

عوامل مختلفی در رابطه با اخلاق حرفه‌ای نقش دارد از جمله آنها می‌توان کیفیت مدیریت سازمان، محیط و فضای عینی سازمان‌ها (Sharif Zadeh, 2012)، بیگانگی اجتماعی و سیاسی، انتظارات برآورده نشده، انزوای فردی و کناره‌گیری از محیط اجتماعی و ارزش‌های جمعی، احساس بی‌عدالتی اجتماعی

(Moeidfard, 2007) و هوش (Ronaghi and Feizi, 2013) را برشمرد. به هر حال اخلاق حرفه‌ای در سازمان، کلید رفتار اخلاقی کارکنان است (Komari and Djafar, 2013) و اخلاق کار ضعیف، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران موثر بوده و می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد. امروزه داشتن اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌شود (Arasteh and Jahed, 2011). در پژوهش حاضر در ابعاد تعهد سازمانی بعد هنجاری دارای کمترین میانگین بود که با مطالعه (Niazazari, et al., 2014) همسو و با مطالعه (Atashzadeh Shoorideh, et al., 2014) و (Nabizadeh Gharghozar, et al., 2013) ناهمسو بود. در مطالعه (Atashzadeh Shoorideh, et al., 2014) تعهد هنجاری بیشترین میانگین را داشت. در مطالعه (Nabizadeh Gharghozar, et al., 2013) نیز تعهد هنجاری بیشترین میانگین را داشت. تعهد هنجاری نشان دهنده این است که کارکنان تا زمانی در سازمان باقی می‌مانند که از نظرشان ماندن در سازمان درست و مناسب باشد. معمولاً برگزاری آموزش‌های ضمن خدمت، تقسیم کار بر مبنای لیاقت و شایستگی، ارزیابی مستمر عملکرد و توجه به توانایی‌ها و استعداد پرسنل پرستاری می‌تواند در افزایش تعهد هنجاری نقش داشته باشد.

در پژوهش حاضر بیشترین نمره در بعد عاطفی بدست آمد که هم راستا با مطالعه (Nabizadeh Gharghozar, et al., 2013) و ناهمسو با مطالعات (Richards, et al., 1994) و (Sepahvand and Shariatnejad, 2014) بود. تعهد عاطفی به احساس یگانگی کارکنان با سازمان و حضور فعال آنان در سازمان اشاره دارد و کارکنانی که نمره بالا کسب می‌کنند تمایل دارند در سازمان باقی بمانند و کمتر حاضر به ترک سازمان جهت ادامه کار در سازمان دیگر می‌باشند (Nabizadeh Gharghozar, et al., 2013). (Richards, et al., 1994) در پژوهش خود نشان داد که از میان ابعاد تعهد سازمانی تعهد هنجاری از بالاترین نمره در بین کارکنان برخوردار است، زیرا آنان شرایط مناسب و عدالت سازمانی و شغلی و همچنین فرصت‌های رشد و پویایی را در سازمان خود احساس می‌کنند و احساس وفاداری بیشتری به سازمان خود دارند، مطالعه سپهوند و شریعت نژاد نیز نشان داد که اعضای هیأت علمی در دو بعد هنجاری و عاطفی تعهد بالاتری دارند (Sepahvand and Shariatnejad, 2014).

در حالی که در پژوهش حاضر تعهد عاطفی در سطح بالاتری می‌باشد که این مساله نشان دهنده این است که کارکنان احساس می‌کنند که عضویت در سازمان موجب می‌شود که آن‌ها به اهداف و ارزش‌های شخصی شان دست پیدا کنند و در

در پژوهش حاضر بین تحصیلات و تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود نداشت که همسو با مطالعه (Haghiri, 2009) می‌باشد. این در حالی است که در مطالعه (Nabizadeh Gharghozar, et al., 2014) و (Rouhi, et al., 2011) (et al., 2012) بین تحصیلات و تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود داشت. در مطالعه حاضر به علت اینکه سطح تحصیلات افراد شرکت کننده بالا می‌باشد و افراد به واسطه داشتن تحصیلات عالی از شرایط شغلی مناسبی برخوردارند لذا تعهد سازمانی در آنها بالا می‌باشد در حالیکه در مطالعات دیگر به علت تفاوت سطح تحصیلات افراد میزان بهره‌مندی آن‌ها از امکانات شغلی متفاوت می‌باشد که همین مسأله می‌تواند در میزان وابستگی و تعهد آن‌ها به سازمان تاثیر بگذارد.

در پژوهش حاضر بین وضعیت تأهل و تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود نداشت که همسو با مطالعه (Nabizadeh Gharghozar, et al., 2014) و (Nartgün and Menep, 2010) می‌باشد و غیر همسو با (Salami, 2008) می‌باشد، که می‌تواند به این علت باشد که افراد متأهل به علت نیاز به حمایت مالی تعهد بیشتری به سازمان دارند.

در پژوهش حاضر بین نوع استخدام و تعهد سازمانی ارتباط مثبت وجود دارد که همسو با مطالعه (Nabizadeh Gharghozar, et al., 2014) و (Rouhi, et al., 2011) می‌باشد و تعهد سازمانی در افراد رسمی بیشتر از قراردادی می‌باشد، که این مسأله می‌تواند به این علت باشد که افرادی که استخدام رسمی هستند اطمینان دارند که مدت بیشتری در سازمان هستند و همین مسأله منجر به احساس دلبستگی و تعهد بیشتر نسبت به سازمان می‌شود. در حالی که این نتایج غیر همسو با مطالعه (Haghiri, 2009) می‌باشد.

در پژوهش حاضر بین اخلاق کار و ویژگی‌های جمعیت شناختی ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد که همسو با (Hadizadetalasaz, et al., 2015) می‌باشد. پژوهش حاضر با توجه به این که در یکی از مراکز دانشگاهی انجام شده است، لذا جهت تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها و ارگان‌های دیگر باید جانب احتیاط رعایت شود، در نتیجه انجام مطالعات دیگر در سایر سازمان‌ها و موقعیت‌های کاری متفاوت توصیه می‌شود.

با توجه به نتایج بدست آمده و اینکه نمرات تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای از میانگین بالاتر هستند و همچنین ارتباط مثبت اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی، لذا می‌توان با انجام اقدام‌هایی در زمینه تعریف کدهای اخلاقی، زمینه‌آشناسازی اعضای هیأت علمی با استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در سازمان فراهم شود و دوره‌های آموزشی در این خصوص برگزار شود تا

نتیجه تعهد بیشتری به سازمان خواهند داشت. سازمان‌هایی که دارای اعضای با سطوح بالای تعهد سازمانی هستند، معمولاً از عملکرد بالاتر، غیبت و تاخیر کمتری از سوی کارکنان خود برخوردارند و این مسأله به ویژه در مشاغل حساس، از اهمیت به‌سزایی برخوردار است (Mohammadian, et al., 2010). تعهد سازمانی در سازمان‌ها منجر به این خواهد شد که کارکنان از لحاظ عاطفی با سازمان ارتباط برقرار کنند و از عضویت در آن خوشحال باشند و نهایت تلاش خود را برای دستیابی سازمان به اهدافش انجام دهند، همچنین سطوح بالای تعهد سازمانی در سازمان‌ها باعث خواهد شد تا کارکنان نسبت به درستی ادامه حضورشان در سازمان اطمینان پیدا کرده و از انتخاب و تصمیم خود راضی باشند که این رضایت منجر به تلاش برای حفظ و بهبود موقعیت فعلی خواهد شد (Niazazari, et al., 2014).

برخلاف پژوهش حاضر در مطالعه سون و همکاران اکثر پرستاران مورد بررسی، تعهد سازمانی پایینی داشتند (Lee, et al., 2011)، همچنین در مطالعه هادی زاده طلاساز نیز اکثر پرستاران تعهد سازمانی پایینی را نشان دادند (Hadizadetalasaz, et al., 2015)، که این مسأله می‌تواند ناشی از تفاوت در محیط پژوهش باشد.

در پژوهش حاضر بین سابقه کار و تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری دیده نشد که همسو با مطالعه (Hosseini and Hosseini, 2011) و (Mehdizadeh-Ashrafi, 2011) (Raisi, et al., 2012) می‌باشد و غیر همسو با مطالعه (Nabizadeh Gharghozar, et al., 2014) و (Lee, et al., 2011) و (Nartgün and Menep, 2010) می‌باشد.

در پژوهش حاضر بین سن و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری دیده نشد که همسو با مطالعه (Samadi and Mahdavihou, 2009) می‌باشد، در حالی که در مطالعه (Nabizadeh Gharghozar, et al., 2014) بین سن و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد که با افزایش سن میزان تعهد سازمانی افزایش می‌یابد. ارتباط مثبت بین سن و تعهد سازمانی می‌تواند به این علت باشد که با افزایش سن، انسان‌ها واقع‌گرا تر شده و با بروز ساده‌ترین مشکلات ناراضی نمی‌شوند و بیشتر به تأمین زندگی خود توجه دارند، از این رو به سازمان وابسته تر شده و احساس تعهد بیشتری دارند در حالیکه در مطالعه حاضر بین سن و سابقه کار با تعهد سازمانی ارتباطی دیده نشد که این مسأله می‌تواند به این علت باشد که از همان بدو ورود افراد به محیط کار به علت فرام‌بودن شرایط کاری مناسب برای آن‌ها، وابستگی و تعهد لازم با سازمان در آنان ایجاد شده است.

تشکر و قدردانی:

از شرکت کنندگان در پژوهش و مسئولین محترم که نهایت همکاری را جهت انجام پژوهش حاضر داشتند، تشکر و قدردانی می‌شود.

اعضای هیأت علمی هرچه بیشتر نسبت به سازمان تعهد لازم را داشته باشند و بر اساس اصول اخلاقی خدمت کنند. همچنین با بررسی جایگاه وضعیت استانداردهای اخلاق در نظام دانشگاهی ایران به سیاست گذاران، مدیران و برنامه ریزان آموزش عالی در اتخاذ راهبردهای مناسب جهت ارتقاء مسائل اخلاقی کمک کرد.

References:

- Allen N J and Meyer J P (1990) The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1) 1-18.
- Ansari M E and Ardakani M S (2013) Islamic work ethics and organizational commitment among employees of Isfahan University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*. 6 (2) 86-98.
- Arasteh H and Jahed H (2011) Observing ethics in universities and higher education centers: An alternative for improving behaviors. *Science Cultivation*. 1 (2) 31-40.
- Atashzadeh Shoorideh F, Nabizadeh Z, Khazaei N and Alavi-Majd H (2014) Correlation between nursing managers' delegation and nurses' organizational commitment from the viewpoint of nurses working in teaching hospitals of isfahan university of medical sciences (year 2012). *Scientific Journal of Pure and Applied Sciences*. 3 (8) 735-740.
- Azizi N A (2010) Professional ethics in higher education: Reflection on strategies to improve ethical standards in university education. *Journal of Strategy for Culture*. 3 (8, 9) 173-201.
- Beauchamp T L and Childress J F (2012) *Principles of biomedical ethics*. 7th ed. New York ; Oxford, Oxford University Press.
- Biedenweg K, Monroe M C and Oxarart A (2013) The importance of teaching ethics of sustainability. *International Journal of Sustainability in Higher Education*. 14 (1) 6-14.
- Boudlaie H, Koshkijahromi A and Satarinasab R (2012) Organizational learning and trust, moderating rings between psychological empowerment and organizational commitment. *Quarterly Journal of Management and Development Process*. 24 (1) 67-93.
- Bratton J, Grint K and Nelson D (2004) *Organizational Leadership*. Mason: Southwestern, Thompson Press.
- Carrigan M, Marinova S, Szmigin I, Marta J K and Singhapakdi A (2005) Comparing Thai and US businesspeople: Perceived intensity of unethical marketing practices, corporate ethical values, and perceived importance of ethics. *International Marketing Review*. 22 (5) 562-577.
- Comunale C L, Sexton T R and Gara S C (2006) Professional ethical crises: A case study of accounting majors. *Managerial Auditing Journal*. 21 (6) 636-656.
- Enayati T, Behnamfar R, Zameni F and Esfandyari S (2013) The Relationship between Organizational Commitment and Work Ethic in Nursing of Fatemeh Zahra Hospital. *Quarterly Journal of Health Breeze*. 2 (2) 50-55.
- Eskandari F, Pazargadi M, Zagheri Tafreshi M, Rabie Siahkali S and Shoghli A R (2014) [Relationship between Psychological Empowerment with Affective Commitment among Nurses in Zanjan, 2010]. *Preventive Care in Nursing & Midwifery Journal*. 3 (2) 47-60. (Persian)
- FarajKhoda T, Latifnejhad R and Abbasi M (2012) [Need to design a code of professional ethics of reproductive health service providers in Iran]. *Quarterly Journal of Medical Ethics*. 6 (22) 35-53. (Persian)

- Ferasatkah M (2006) Code of ethics promote higher education. *Journal of Ethics Science Technology*. 1 (4) 13-27.
- Ghanbari S and Hejazi N (2012) Interactive effect of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Humanities*. 12 (29) 53-69.
- Hadizadetalasaz Z, Noranisadedin S and Shakeri M (2015) [Relationship between quality of work life and organizational commitment of Midwives in health centers and maternity hospitals in Mashhad University of Medical Sciences]. *Iranian Journal of Obstetrics Gynecology and Infertility*. 17 (129) 1-9. (Persian)
- Haghiri A (2009). [The Relationship between Managers, Ethicsiam with Personals Organizational Commitment and Job Involvement in School Districts in Semnan Province] Garmsar: Islamic Azad University Garmsar branch. (Persian)
- Hosseini M and Mehdizadeh-Ashrafi A (2011) Identification of the affecting factors on organizational commitment. *Quarterly of Management*. 7 (18) 9-16.
- Imanipour M (2012) Ethical principles in education. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*. 5 (6) 27-41.
- Kavian B (2006) [Survey the work ethic in the public and private sectors]. *Journal of Tadbir*. 16 (165) 45-8. (Persian)
- Klein H J, Becker T E and Meyer J P (2009) Commitment in organizations : accumulated wisdom and new directions. New York ; London, Routledge.(
- Komari N and Djafar F (2013) Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank, Indonesia. *International Business Research*. 6 (12) 107-17.
- Koonmee K, Singhapakdi A, Virakul B and Lee D-J (2010) Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research*. 63 (1) 20-26.
- Kujala J, Lämsä A-M and Penttilä K (2011) Managers' moral decision-making patterns over time: A multidimensional approach. *Journal of Business Ethics*. 100 (2) 191-207.
- Lee S P, Chitpakdee B and Chontawan R (2011) Factors predicting organizational commitment among nurses in state hospitals, Malaysia. *The International Medical Journal of Malaysia*. 10 (2) 21-8.
- Moeidfär S (2007) Work ethics among state office employees of the tehran provincial administration. *Social Welfare*. 6 (23) 321-41.
- Mohammadian Y, Eskandari M, Mahdavi M and Hosseininezhad A (2010) [Assessment of job satisfaction and organizational commitment conditions in one of the military universities staff's]. *Journal of Military Psychology*. 1 (2) 25-40. (Persian)
- Nabizadeh Gharghozar Z, Atashzadeh Shoorideh F, Khazaei N and Alavi-Majd H (2013) [Assessing organizational commitment in clinical nurses]. *Quarterly Journal of Nursing Management*. 2 (2) 41-48. (Persian)
- Nabizadeh Gharghozar Z, Atashzadeh Shoorideh F, Khazai N and Alavi Majd H (2014) [Correlation between demographic variables and organizational commitment of nurses working in the hospitals affiliated to Isfahan University of Medical Sciences, 2012]. *Journal of Research and Development in Nursing and Midwifery*. 11 (1) 32-8. (Persian)
- Nartgün Ş and Menep İ (2010) The analysis of perception levels of elementary school teachers with regard to organizational commitment: Şırnak/İdil case. *International Journal of Human Sciences*. 7 (1) 288-316.

- Niazazari K, Enayati T, Behnamfar R and Kahroodi Z (2014) [Relationship between Professional Ethics and Job Commitment]. Iran Journal of Nursing. 27 (87) 34-42. (Persian)
- Payne D and Pressley M (2013) A transcendent code of ethics for marketing professionals. International Journal of Law and Management. 55 (1) 55-73.
- Perri D F, Callanan G A, Rotenberry P F and Oehlers P F (2009) Education and training in ethical decision making: Comparing context and orientation. Education+ Training. 51 (1) 70-83.
- Petty G C, Lim D H, Yoon S W and Fontan J (2008) The effect of self-directed work teams on work ethic. Performance Improvement Quarterly. 21 (2) 49-63.
- Raisi Z, Salimian F, Najari R and Amirkhani A (2012) The Relationship between Organizational Socialization and Commitment among Nurses in Shariati Hospital, Isfahan, Iran. Director General. 8 (8) 1104-11.
- Rajabani N, Gholipor A and Ghafari M (2014) Studying the Relationship between Ethics Institutionalization with Quality of Work Life, Organizational Commitment, and Job Satisfaction. Research of Human Resource Management. 4 (2) 25-42.
- Richards B, O'Brien T and Akroyd D (1994) Predicting the organizational commitment of marketing education and health occupations education teachers by Work Related Rewards. Journal of Industrial Teacher Education. 32 (1) 1-14.
- Ronaghi M H and Feizi K (2013) [The Relationship between Business Ethics and Intelligence of International Companies, In Iran]. Iranian Journal of Ethics in Science and Technology. 8 (2) 27-38. (Persian)
- Rouhi G, Asayesh H, Rahmani H and Abdollahi A A (2010) [Comparison of nurses' job satisfaction and organizational commitment in intensive care and general wards of golestan university of medical sciences]. Journal of Research Development in Nursing & Midwifery. 7 (2) 23-32. (Persian)
- Rouhi G, Asayesh H, Rahmani H and Abbasi A (2011) [Job satisfaction and organizational commitment among nursing staff: a study from Golestan, Iran]. Payesh. 10 (2) 285-92. (Persian)
- Saki R (2011) [Ethics in educational research]. Ethics in Science & Technology. 6 (2) 47-58. (Persian)
- Salami S (2008) [Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers]. The anthropologist. 10 (1) 31-8. (Persian)
- Salem Z and Agil S (2012) The effects of islamic individuals' ethics on organizational commitment of employees in Libyan Public Banks. British Journal of Arts and Social Sciences. 9 (1) 64-78.
- Samadi A and Mahdavi khou R (2009) [impacts of managerial ethics on organizational commitment: Case of employees of hamedan tax affairs head office]. Tax Journal. 17 (4) 45-71. (Persian)
- Sepahvand R and Shariatnejad A (2014) [Effect of managerial competence on Job satisfaction and organizational commitment on Faculty and staff of Khoram Abad University]. Journal of Management of Organizational Culture. 12 (3) 505-28. (Persian)
- Sharif Zadeh F (2012) [Analysis of organizational factors influencing work ethic in public organizations]. Ethics in Science and Technology. 7 (1) 1-12. (Persian)
- Sultana M (2014) Ethics in Teaching Profession. ABC Journal of Advanced Research. 3 (1) 44-50.
- Yaghoubi M, Karimi S, Javadi M and Hassanzadeh A (2010) [A survey on relationship between job stress and three dimensions of organization commitment among nursing managers]. Scientific Journal of Hamadan Nursing & Midwifery Faculty. 18 (1) 5-15. (Persian)

The relationship between professional ethics and organizational commitment of faculty members in Kurdistan University of Medical Sciences

Neda Sheikhzakaryaie¹, Foroozan Atashzadeh-Shoorideh^{2*}

1. PhD Student, Nursing and Midwifery School, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

2. PhD, Department of nursing management, Nursing and Midwifery School, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

*Corresponding Author, Email: f_atashzadeh @sbmu.ac.ir

Abstract:

Background and Aim:

Organizational commitment and professional ethics are two of the most important issues in higher education. The commitment to these issues is very challenging for the faculty members. The aim of this study was to investigate the relationship between professional ethics and organizational commitment of faculty members.

Materials and Methods:

This was a descriptive-correlative study. The sample consisted of 150 faculty members of Kurdistan University of Medical Sciences, they were randomly selected. The data selection tools were three questionnaires including demographic work ethics and organizational commitment questionnaires. Data was analyzed by Pearson correlation and single-sample t test using SPSS (V. 16).

Results:

The mean score of professional ethics was 6.06 ± 1.05 and the mean score of organizational commitment was 4.26 ± 1.10 which were above average of 4. The scores of professional ethics and organizational commitment dimensions were also higher than average. There was a significant relationship between professional ethics and organizational commitment and their dimensions ($P < 0.05$, $r = 0.12$).

Conclusion:

According to the findings, more attention to ethical standards and promotion of them among faculty members is necessary. This is the responsibility of the managers of higher education institutions.

Keywords:

Professional Ethics; Ethics, Institutional; Faculty