Original Article

The Relationship between Organizational Commitment, Job Satisfaction and Social Orientation, and the Nurses' Moral Behavior

Seyed Morteza Ghayour Baghbani[1], Narges Shojaei Kalate Bali[2], Hosein Chenarani[3], Jamal Ashoori[4]*

1. Assistant Professor of Management, Department of Management, Imam Reza International University, Mashhad, Iran.
2. MSc, Department of Counseling, Quchan Branch, Islamic Azad University, Khorasan Razavi, Iran.
3. MSc, Department of Counseling, Quchan Branch, Islamic Azad University, Khorasan Razavi, Iran.
4. PhD of Psychology, Department of Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran. (Corresponding Author) Email: Jamal_ashoori@yahoo.com

Received: 2 Apr 2016 Accepted: 16 May 2016

Abstract

Background and Aim: Nursing due to its demand to work under high pressure, night shifts, deal with difficulties and other reasons has always been associated with stress and mental pressure, and its duties have always been intertwined with moral issues. Therefore, this study aimed to determine the relationship between organizational commitment, job satisfaction and social orientation, and moral behavior of the nurses working in hospitals in Varamin.

Materials and Methods: The present research was a correlational descriptive study. The study population consisted of all nurses working in Shahid Mofatteh and 15-e-Khordad hospitals in the city of Varamin in 2015, out of which 120 nurses were randomly selected. The participants answered the questions regarding demographic variables, and completed the standardized questionnaires of organizational commitment, job satisfaction, social orientation, and moral behavior. The data were analyzed by using SPSS statistical software version 19.

Ethical Considerations: After presenting the research objectives, emphasizing the anonymity of questionnaires and confidentiality of personal information, and getting a written informed consent, the questionnaires were handed to the participants. Data collection was conducted by people of the same sex as nurses.

Findings: A total of 120 nurse (78 females and 42 males) with a mean and standard deviation of 32.67±4.39 years participated in this study. Mean and standard deviations were 60.66±13.50 for organizational commitment, 142.20±28.52 for job satisfaction, 83.58±19.38 for social orientation, and 53.67±10.09 for moral behavior. Organizational commitment (r=0.571), job satisfaction (r=0.438) and social orientation (r=0.295) presented a significant positive relationship with the moral behavior of the nurses. Moreover, there was a significant positive correlation between organizational commitment and nurses' job satisfaction, and also between job satisfaction and the nurses' social orientation ($P \leq 0.01$). Organizational commitment, job satisfaction and social orientation could significantly predict 52.7 percent of the nurses' moral behavioral changes. According to the standard beta of the variable, it can be stated that organizational commitment had a greater contribution than job satisfaction and social orientation in the predictions.

Conclusion: Regarding the positive significant relationship between the predicting variables and moral behavior of the nurses, running appropriate workshops is recommended.

Keywords: Organizational Commitment; Job Satisfaction; Social Orientation; Moral Behavior; Nursing

Please cite this article as:
Ghayour Baghbani SM, Shojaei Kalate Bali N, Chenarani H, Ashoori J. The Relationship between Organizational Commitment, Job Satisfaction and Social Orientation, and the Nurses' Moral Behavior. *Med Ethics J* 2016; 10(37): 27-36.

مقاله پژوهشی

ارتباط تعهد سازمانی، رضایت شغلی و جهت‌گیری اجتماعی با رفتار اخلاقی پرستاران

سیدمرتضی غیور باغبانی[۱]، نرگس شجاعی کلاته بالی[۲]، حسین چنارانی[۳]، جمال عاشوری[۴]*

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران.

۲. کارشناس ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قوچان، گروه مشاوره، خراسان رضوی، ایران.

۳. کارشناس ارشد مشاوره خانواده، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قوچان، گروه مشاوره، خراسان رضوی، ایران.

۴. دکتری روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، گروه روانشناسی، اصفهان، ایران. (نویسنده مسؤول) Email: jamal_ashoori@yahoo.com

دریافت: ۱۳۹۵/۱/۱۴ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۲/۲۷

چکیده

زمینه و هدف: پرستاری یکی از مشاغلی است که به دلیل فشار زیاد شغلی، نوبت‌های کاری شبانه، سختی کار و... با استرس و فشار روانی همراه بوده و وظایف آن همواره با مسائل اخلاقی آمیخته است. پژوهش حاضر با هدف تعیین ارتباط تعهد سازمانی، رضایت شغلی و جهت‌گیری اجتماعی با رفتار اخلاقی پرستاران انجام شده است.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی ـ تحلیلی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل همه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهید مفتح و پانزده خرداد شهر ورامین در سال ۱۳۹۴ بودند که از میان آنان ۱۲۰ پرستار بر اساس معیارهای ورود به مطالعه به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. آزمودنی‌ها علاوه بر پاسخگویی به سؤال‌های مربوط به متغیرهای جمعیت‌شناختی، پرسشنامه‌های استانداردشده تعهد سازمانی، رضایت شغلی، جهت‌گیری اجتماعی و رفتار اخلاقی را تکمیل کردند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 19 استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی: پس از بیان اهداف پژوهش، تأکید بر محرمانه‌ماندن اطلاعات و جلب رضایت کتبی پرستاران جهت شرکت در پژوهش، پرسشنامه‌ها جهت تکمیل توزیع گردید. همچنین جمع‌آوری داده‌ها توسط افراد همجنس با پرستاران صورت گرفت.

یافته‌ها: در این پژوهش ۱۲۰ پرستار (۷۸ زن و ۴۲ مرد) با میانگین و انحراف معیار سنی ۴/۳۹±۳۲/۶۷ شرکت داشتند. میانگین و انحراف معیار تعهد سازمانی ۱۳/۵۰±۶۰/۶۶، رضایت شغلی ۲۸/۵۲±۱۴۲/۲۰، جهت‌گیری اجتماعی ۱۹/۳۸±۸۳/۵۴ و رفتار اخلاقی ۱۰/۰۹±۵۳/۶۷ بود. تعهد سازمانی (r=۰/۵۷۱)، رضایت شغلی (r=۰/۴۳۸) و جهت‌گیری اجتماعی (r=۰/۲۹۵) با رفتار اخلاقی پرستاران ارتباط مثبت و معنی‌دار داشتند. همچنین تعهد سازمانی با رضایت شغلی پرستاران و رضایت شغلی با جهت‌گیری اجتماعی پرستاران ارتباط مثبت و معنادار داشت ($p\leq ۰/۰۱$). متغیرهای تعهد سازمانی، رضایت شغلی و جهت‌گیری اجتماعی توانستند ۵۲/۷ درصد از تغییرات رفتار اخلاقی پرستاران را پیش‌بینی کنند. با توجه به بتای استاندارد متغیرها می‌توان گفت در این پیش‌بینی سهم تعهد سازمانی از رضایت شغلی و جهت‌گیری اجتماعی بیشتر بود.

نتیجه‌گیری: نظر به وجود ارتباط مثبت و معنی‌دار بین متغیرهای پیش‌بین با رفتار اخلاقی، برگزاری کارگاه‌های آموزشی مناسب توصیه می‌گردد.

واژگان کلیدی: تعهد اجتماعی؛ رضایت شغلی؛ جهت‌گیری اجتماعی؛ رفتار اخلاقی؛ پرستاری

مقدمه

پرستاری یکی از مشاغلی است که استرس به همراه دارد؛ از جمله عوامل استرس‌زا می‌توان به فشار زیاد شغلی، شیفت‌های شبانه، تقاضاهای زیاد در محل کار، سختی کار، مواجهه با موارد اورژانس و تهدیدکننده حیات اشاره نمود (۱). پرستاری حرفه‌ای است که جهت انجام کارها و وظایف محوله همواره با رفتارهای اخلاقی آمیخته است (۲). رفتار اخلاقی انعکاس ارزش‌های فرد می‌باشد. ارزش‌ها شامل دامنه‌ای از باورها و تمایلات می‌باشند که رفتار فرد را برمی‌انگیزند (۳). رفتار اخلاقی دربرگیرنده شناخت اخلاقی، قضاوت اخلاقی و شکل‌گیری تمایلات اخلاقی در محیط پیچیده و پویا است (۴). رفتار اخلاقی نقش مؤثری در پیشرفت و توفیق سازمان در رسیدن به اهدافش دارد و در مقابل بی‌توجهی به آن نیز ممکن است پیامدهای ناخوشایندی مثل کم‌کاری‌های پنهان و آشکار شغلی، تقویت روابط غیر رسمی منفی در گروه‌های کاری و کاهش اثربخشی سازمان را به دنبال داشته باشد (۵). رفتار اخلاقی تحت تأثیر عوامل روانشناختی زیادی است که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به تعهد سازمانی، رضایت شغلی و جهت‌گیری اجتماعی اشاره کرد.

یکی از عواملی که با رفتار اخلاقی ارتباط دارد، تعهد سازمانی می‌باشد. تعهد سازمانی عبارت است از نگرش فرد نسبت به کارش که این نگرش نشان‌دهنده آن است که فرد تا چه حد به سازمان خود احساس تعلق دارد (۶). افراد متعهد همچون منبعی از انرژی و توان هستند که با قدرت به سمت آرمان و هدف خویش پیش می‌روند. افراد متعهد به قوانین و ساختارهای موجود اکتفا نمی‌کنند و خود را در چارچوب آن محدود نمی‌سازند. آن‌ها اگر قانون یا ساختاری را در مقابل آرمان خود ببینند، سعی در تغییر آن و رفع موانع موجود می‌کنند (۷). تعهد سازمانی آثار بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان داشته و می‌تواند پیشگوی خوبی برای اثربخشی سازمان باشد، لذا نادیده‌گرفتن آن برای سازمان زیان‌بار است و هزینه‌های زیادی را به دنبال خواهد داشت (۸). نتایج مطالعات انجام‌شده حاکی از ارتباط مثبت و معنادار تعهد سازمانی با رفتار اخلاقی است (۱۲-۹). Weihui و همکاران به این نتیجه رسیدند که هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی اثر مثبت و معناداری بر رفتار اخلاقی داشتند (۹). همچنین عبدالهی و همکاران به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی ارتباط مثبت و معنادار دارد (۱۱).

یکی دیگر از عواملی که با رفتار اخلاقی ارتباط دارد، رضایت شغلی است. رضایت شغلی منعکس‌کننده میزان کلی اثر مثبت یا احساسات افراد نسبت به شغلشان است. رضایت شغلی تحت تأثیر عواملی مانند ماهیت کار، حقوق و دستمزد، ارتقای شغلی و شرایط محیط کار قرار دارد (۱۳). وقتی گفته می‌شود که فرد رضایت شغلی دارد، منظور این است که فرد شغل خود را دوست دارد و احساسات و گرایش او نسبت به آن شغل مثبت است (۱۴). رضایت شغلی همواره مسأله بسیار مهمی برای سازمان‌ها بوده است، زیرا معمولاً عدم یا کاهش رضایت شغلی به غیبت، کاهش کارآیی، ترک خدمت و بیماری‌های جسمانی و روانی می‌انجامد (۱۵). به طور خلاصه نتایج پژوهش‌ها حاکی از ارتباط مثبت و معنادار رضایت شغلی با رفتار اخلاقی است (۹، ۱۸-۱۶). Islam و همکاران به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی و اخلاق ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد (۱۶). همچنین عیدی و همکاران ضمن پژوهشی درباره پیش‌بینی رضایت شغلی کارمندان بر اساس رفتار اخلاقی مدیران به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی کارمندان با رفتار اخلاقی مدیران ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت و رفتار اخلاقی توانست به طور معناداری رضایت شغلی را پیش‌بینی کند (۱۷).

عامل مرتبط دیگر با رفتار اخلاقی، جهت‌گیری اجتماعی است. اخلاق متأثر از جهت‌گیری اجتماعی است و بر اساس آن بنیان شده است. به عبارت دیگر رفتار اخلاقی در بستر ورود شخص به تعاملات اجتماعی معنی پیدا می‌کند. از این رو تصمیم افراد برای برقراری تعاملات بین فردی زمینه ظهور رفتار اخلاقی را مهیا می‌کند (۱۹). جهت‌گیری اجتماعی به معنای تمایل به برقراری ارتباط با دیگران و رعایت حقوق آنان و عدم تمایل به داشتن رفتارهای کناره‌گیرانه و شخصیت ضد اجتماعی است (۲۰). جهت‌گیری اجتماعی حاکی از روابط بین فردی مؤثر با دیگران و رعایت ضوابط اجتماعی جامعه است، به طوری که باعث رعایت حقوق دیگران و مسؤولیت‌پذیری فرد

نسبت به وظایف اجتماعی خویش در جامعه و مانع رفتارهای ضد اجتماعی در جامعه شود (۲۱). به طور خلاصه نتایج پژوهش‌ها حاکی از ارتباط مثبت و معنادار جهت‌گیری اجتماعی با رفتار اخلاقی بود (۲۳-۲۲). هاشمی و همکاران در پژوهشی درباره نقش جهت‌گیری اجتماعی بر رفتار اخلاقی با توجه به نقش میانجی معنویت به این نتیجه رسیدند که جهت‌گیری اجتماعی با رفتار اخلاقی ارتباط مستقیم و معناداری داشت (۲۲). همچنین آرین‌پور به این نتیجه رسید که جهت‌گیری اجتماعی و نوع‌دوستی با رفتار اخلاقی ارتباط مثبت و معناداری دارد (۲۳).

توجه به رفتار اخلاقی پرستاران در عصر کنونی به دلیل پیشرفت‌های روزافزون حیطه مراقبت‌های سلامت و فناوری‌های مربوطه و افزایش نگرانی در ارتباط با رفتارهای غیر اخلاقی و عوامل زمینه‌ساز آن از اهمیت زیادی برخوردار است (۲۴). همچنین پژوهش‌های اندکی درباره ارتباط تعهد سازمانی، رضایت شغلی و جهت‌گیری اجتماعی با رفتار اخلاقی انجام شده است و یکی از نارسایی‌های اصلی این پژوهش‌ها، عدم توجه به نقش هم‌زمان این متغیرها در پیش‌بینی رفتار اخلاقی است. هنگامی که همه این متغیرها در یک مدل پیش‌بین همزمان در نظر گرفته شوند، چه مقدار از تغییرات رفتار اخلاقی را می‌توانند پیش‌بینی کنند؟ سؤال اصلی پژوهش این است که آیا تعهد سازمانی، رضایت شغلی و جهت‌گیری اجتماعی با رفتار اخلاقی پرستاران ارتباط دارند؟ بنابراین پژوهش حاضر با هدف تعیین ارتباط تعهد سازمانی، رضایت شغلی و جهت‌گیری اجتماعی با رفتار اخلاقی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر ورامین در سال ۱۳۹۴ انجام شده است.

مواد و روش‌ها

این مطالعه توصیفی ـ تحلیلی از نوع همبستگی است. جامعه این پژوهش تمامی پرستاران بیمارستان‌های شهر ورامین در سال ۱۳۹۴ بودند. به منظور برآورد حجم نمونه از فرمول پیشنهادی Tabakhnick & Fidell استفاده شد. بر اساس فرمول پیشنهادی آنان حداقل حجم نمونه لازم در مطالعات همبستگی از فرمول $N\geq 50+8M$ محاسبه می‌شود. در این فرمول N حجم نمونه و M تعداد متغیرهای پیش‌بین (مستقل) می‌باشد (۲۵). از آنجایی که در این پژوهش ۳ متغیر پیش‌بین وجود داشت، لذا برای اطمینان از حجم نمونه ۱۲۰ پرستار به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در روش نمونه‌گیری تصادفی ساده همه افراد شانس برابر و مستقلی برای انتخاب‌شدن دارند. برای این منظور پس از گرفتن فهرست پرستاران شاغل در بخش‌های عمومی بیمارستان‌ها، به هر یک از آن‌ها یک کد داده شد، سپس با استفاده از جدول اعداد تصادفی از بین آنان ۱۲۰ نفر انتخاب شد، پس از کسب مجوز از مسؤولین بیمارستان، از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا پرسشنامه‌های توزیع‌شده را همان روز با دقت را مطالعه و تکمیل نموده و به پژوهشگر تحویل دهند. معیارهای ورود به مطالعه شامل برخوردای از سلامت جسمانی و روانی و عدم رخداد مسائل تنش‌زا، مانند طلاق و مرگ عزیزان در شش ماه گذشته بود. در این پژوهش علاوه بر فرم متغیرهای جمعیت شناختی سن، جنسیت، وضعیت تأهل و تحصیلات، از چهار پرسشنامه به شرح زیر برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد.

پرسشنامه تعهد سازمانی: این پرسشنامه توسط Allen & Meyer طراحی شده است. این ابزار دارای ۱۸ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری می‌شود. نمره این ابزار از طریق جمع‌کردن نمره گویه‌های آن به دست می‌آید که دامنه نمرات آن بین ۱۸ تا ۹۰ می‌باشد. آنان پایایی پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش کردند (۲۶). همچنین جعفرزاده پایایی این پرسشنامه را با روش بازآزمون ۰/۸۴ گزارش کرده است (۲۷). در این مطالعه ضریب پایایی با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ محاسبه شد.

پرسشنامه رضایت شغلی: این پرسشنامه توسط Dant و همکاران بر اساس نظر Herzberg طراحی شده است. این ابزار دارای ۷۲ گویه (۳۶ گویه رضایت شغلی و ۳۶ گویه نارضایتی شغلی) است که با استفاده از مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری می‌شود. در این پژوهش برای ارزیابی رضایت شغلی از ۳۶ گویه رضایت شغلی استفاده شد. نمره این ابزار با جمع‌کردن نمره گویه‌های آن به دست می‌آید که دامنه نمرات آن بین ۳۶ تا ۲۵۲ می‌باشد. آنان پایایی این ابزار با روش

آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش کردند (۶). دادگر و همکاران پایایی رضایت شغلی را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۰ گزارش کردند (۲۸). در این مطالعه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ محاسبه شد.

پرسشنامه جهت‌گیری اجتماعی: این پرسشنامه توسط Harrison طراحی شده است. این ابزار دارای ۲۸ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری می‌شود. نمره این ابزار از طریق جمع‌کردن نمره گویه‌های آن به دست می‌آید که دامنه نمرات آن بین ۲۸ تا ۱۴۰ می‌باشد. وی پایایی پرسشنامه را با روش دونیمه‌کردن ۰/۷۶ گزارش کرد (۲۹). همچنین آرین‌پور پایایی آن را با روش بازآزمون ۰/۷۹ گزارش کرد (۲۳). در این مطالعه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۴ محاسبه شد.

پرسشنامه رفتار اخلاقی: این پرسشنامه توسط Swanson & Hill طراحی شده است. این ابزار دارای ۱۵ گویه است که با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری می‌شود. نمره این آزمون از طریق جمع‌کردن نمره گویه‌های آن به دست می‌آید که دامنه نمرات آن بین ۱۵ تا ۷۵ می‌باشد. آنان پایایی پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ گزارش کردند (۳۰). همچنین عاشوری پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۶ گزارش کرد (۳۱). در این مطالعه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه شد. برای تحلیل داده‌ها از شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی برای توصیف توزیع متغیرها و از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره با مدل گام به گام برای آزمون فرض‌های آماری به وسیله نرم‌افزار SPSS 19 در سطح معناداری ۰/۰۵ استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی

قبل از اجرا، موافقت مسؤولین بیمارستان‌های پانزده خرداد و شهید مفتح شهر ورامین جلب شد. پس از بیان اهداف پژوهش، تأکید بر اصل رازداری، محرمانه‌ماندن اطلاعات و دریافت رضایت‌نامه کتبی جهت شرکت در پژوهش، پرسشنامه‌ها جهت تکمیل توسط پرستاران بدون درج نام و نام خانوادگی بین آن‌ها توزیع گردید. جمع‌آوری داده‌ها توسط افراد همجنس با پرستاران صورت گرفت. همچنین این پژوهش توسط کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی تأیید شده است.

یافته‌ها

میانگین و انحراف معیار سنی شرکت‌کنندگان ۴/۳۹±۳۲/۶۷ سال بود. از میان آنان ۷۸ نفر زن (۶۵٪) و ۴۲ نفر مرد (۳۵٪) بودند. ۱۰۷ نفر متأهل (۸۹/۱۷ درصد) و ۱۳ نفر مجرد (۱۰/۸۳ درصد) و از نظر وضعیت تحصیلات ۳ نفر دارای مدرک کاردانی (۲/۵ درصد)، ۱۰۱ نفر دارای مدرک کارشناسی (۸۴/۱۷ درصد) و ۱۶ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد (۱۳/۳۳ درصد) بودند.

پیش از تحلیل داده‌ها با روش رگرسیون، پیش‌فرض‌های پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. نتایج آزمون کولموگروف ـ اسمیرنوف برای هیچ یک از متغیرها معنادار نبود که این یافته حاکی از آن است که فرض نرمال‌بودن برقرار است. همچنین مقدار عامل تورم واریانس (Variance Inflation Factor) برای همه متغیرهای پیش‌بین تقریباً برابر با یک بود که از ۱۰ فاصله زیادی دارد. بنابراین فرض هم‌خطی چندگانه رد می‌شود. علاوه بر آن مقدار دوربین واتسون (Durbin-Watson) برابر با ۱/۸۷ بود که از ۰ و ۴ فاصله زیادی دارد. بنابراین فرض همبستگی پسماندها نیز رد می‌شود (۲۵). با توجه به این نکات پیش‌فرض‌های استفاده از رگرسیون وجود دارد و برای تحلیل می‌توان از این روش استفاده کرد. برای بررسی ارتباط میان متغیرها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد (جدول ۱).

جدول ۱: میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	M	SD	۱	۲	۳	۴
تعهد سازمانی	۶۰/۶۶	۱۳/۵۰	۱			
رضایت شغلی	۱۴۲/۲۰	۲۸/۵۲	۰/۳۳۱**	۱		
جهت‌گیری اجتماعی	۸۳/۵۴	۱۹/۳۸	۰/۱۱۵	۰/۱۹۷*	۱	
رفتار اخلاقی	۵۳/۶۷	۱۰/۰۹	۰/۵۷۱**	۰/۴۳۸**	۰/۲۹۵**	۱

$p<0/05^{*}$ و $p<0/01^{**}$

یافته‌های جدول ۱ نشان داد که بین تعهد سازمانی (r=۰/۵۷۱)، رضایت شغلی (r=۰/۴۳۸) و جهت‌گیری اجتماعی (r=۰/۲۹۵) با رفتار اخلاقی پرستاران ارتباط مثبت و معنادار وجود داشت (p≤۰/۰۱). همچنین تعهد سازمانی با رضایت شغلی پرستاران و بین رضایت شغلی با جهت‌گیری اجتماعی پرستاران ارتباط مثبت و معنادار وجود داشت (p≤۰/۰۱). برای مشخص‌کردن سهم متغیرهای تعهد سازمانی، رضایت شغلی و جهت‌گیری اجتماعی در پیش‌بینی رفتار اخلاقی پرستاران از آزمون رگرسیون چند متغیری با مدل گام‌به‌گام استفاده شد (جدول ۲).

جدول ۲: خلاصه تحلیل رگرسیون چند متغیری با مدل گام‌به‌گام برای پیش‌بینی رفتار اخلاقی پرستاران

مدل	متغیرهای پیش‌بین	R	R^2	تغییر R^2	تغییر F	df1	df2	احتمال
۱	تعهد سازمانی	۰/۵۷۱	۰/۳۲۶	۰/۳۲۶	۶۳/۷۵۵	۱	۱۱۸	۰/۰۰۱
۲	تعهد سازمانی و رضایت شغلی	۰/۶۶۹	۰/۴۴۷	۰/۱۲۱	۱۱/۳۴۶	۱	۱۱۷	۰/۰۰۱
۳	تعهد سازمانی، رضایت شغلی و جهت‌گیری اجتماعی	۰/۷۲۶	۰/۵۲۷	۰/۰۸۰	۸/۳۰۴	۱	۱۱۶	۰/۰۰۲

یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که در مدل نخست تعهد سازمانی توانست ۳۲/۶ درصد از تغییرات رفتار اخلاقی پرستاران را پیش‌بینی کند (r^2=۰/۳۲۶). در مدل دوم پس از تعهد سازمانی، رضایت شغلی وارد معادله شد. این دو متغیر توانستند ۴۴/۷ درصد از تغییرات رفتار اخلاقی پرستاران را پیش‌بینی کنند (r^2=۰/۴۴۷). در مدل سوم پس از تعهد سازمانی و رضایت شغلی، جهت‌گیری اجتماعی وارد معادله شد. این سه متغیر توانستند ۵۲/۷ درصد از تغییرات رفتار اخلاقی پرستاران را پیش‌بینی کنند (r^2=۰/۵۲۷). برای مشخص‌کردن مؤثرترین متغیر در پیش‌بینی رفتار اخلاقی پرستاران از ضرایب رگرسیون استفاده شد (جدول ۳). تعهد سازمانی با بتای استاندارد ۰/۳۷۵ بیشترین سهم را در پیش‌بینی رفتار اخلاقی پرستاران داشت، پس از آن متغیر جهت‌گیری اجتماعی با بتای استاندارد ۰/۲۹۱ و متغیر رضایت شغلی با بتای استاندارد ۰/۲۶۴ نقش مثبت و مؤثری در پیش‌بینی رفتار اخلاقی پرستاران داشتند. با توجه به بتاهای استاندارد ذکرشده، فرمول پیش‌بینی رفتار اخلاقی پرستاران به صورت زیر به دست آمد:

$$Y=8/107+0/375X_1+0/291X_2+0/264X_3$$

در این فرمول منظور از X_1 تعهد سازمانی، منظور از X_2 جهت‌گیری اجتماعی و منظور از X_3 رضایت شغلی است.

جدول ۳: ضرایب استاندارد و غیراستاندارد در معادله رگرسیون با مدل گام‌به‌گام

متغیرهای پیش‌بین	ضرایب رگرسیون			T	احتمال
	غیر استاندارد B	خطای انحراف استاندارد	استاندارد شده ß		
تعهد سازمانی	۰/۶۹۴	۰/۱۳۸	۰/۳۸۶	۵/۰۲۸	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی	۰/۷۲۱	۰/۱۴۱	۰/۴۰۱	۵/۱۱۳	۰/۰۰۱
رضایت شغلی	۰/۸۱۹	۰/۲۱۸	۰/۲۷۰	۳/۷۵۶	۰/۰۰۲
تعهد سازمانی	۰/۶۷۵	۰/۱۲۶	۰/۳۷۵	۵/۳۵۷	۰/۰۰۱
رضایت شغلی	۰/۷۸۱	۰/۲۱۰	۰/۲۶۴	۳/۷۱۹	۰/۰۰۲
جهت‌گیری اجتماعی	۰/۹۵۲	۰/۲۰۷	۰/۲۹۱	۴/۵۹۹	۰/۰۰۱

بحث

یافته‌های مطالعه نشان داد بین تعهد سازمانی، رضایت شغلی و جهت‌گیری اجتماعی با رفتار اخلاقی پرستاران ارتباط مثبت و معنادار وجود داشت و این سه متغیر توانستند ۵۲/۷ درصد از تغییرات رفتار اخلاقی پرستاران را پیش‌بینی کنند. تعهد سازمانی و رفتار اخلاقی ارتباط مثبت و معنادار داشتند که این یافته با یافته مطالعات قبل همسو بود (۱۲-۹).

Langkamer & Ervin (۲۰۰۸ م.) در مطالعه خود درباره جو روانشناختی، تعهد سازمانی و اخلاق به این نتیجه رسیدند که بین تعهد سازمانی و اخلاق ارتباط معنادار مستقیم وجود دارد (۱۰). همچنین بهاری‌فر و همکاران (۱۳۹۰ ش.) ضمن بررسی رفتار اخلاقی، رفتار شهروندی سازمانی، ارزش‌های اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که بین تعهد سازمانی و رفتار اخلاقی ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد

(۱۲). در تبیین این یافته می‌توان گفت افرادی که نگرش‌ها، اعتقادات، احساسات، اهداف و ارزش‌های خود را همانند اهداف و ارزش‌های سازمان ببینند، نسبت به آن سازمان احساس تعهد بیشتری می‌کنند و در نهایت رفتارها و کارهایی را انجام می‌دهند که سازمان خواستار آن است. در نتیجه افرادی که احساس تعهد بیشتری به سازمان می‌کنند، رفتارهای اخلاقی بیشتر و رفتارهای غیر اخلاقی کم‌تری دارند. بنابراین لازم است تا سازمان‌ها برای جلوگیری از مشکلات رفتاری و اخلاقی پیش روی نیروی انسانی، به تعهد سازمانی که ناشی از محیط کار است، توجه ویژه‌ای بنمایند. سازمان‌ها می‌توانند برای افزایش تعهد و بالطبع افزایش رفتارهای اخلاقی، از طریق ایجاد امتیازات و امکانات متمایز با سایر سازمان‌ها، برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی همراه با ارتقای مسیر شغلی، ارزشیابی عادلانه همراه با بازخورد مناسب، ایجاد سیستم تشویقی در راستای نتایج حاصل ارزشیابی و ایجاد امنیت شغلی اقدام کنند.

در این مطالعه، رضایت شغلی و رفتار اخلاقی ارتباط مثبت و معنادار داشتند که این یافته با یافته پژوهش‌های قبلی همسو است (۹، ۱۸-۱۶). Islam و همکاران (۲۰۱۲ م.) به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی و اخلاق ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد (۱۶). همچنین بهشتی‌فر و نکویی‌مقدم (۱۳۸۹ ش.) به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی و رفتار اخلاقی ارتباط معنادار مثبتی وجود دارد (۱۸). در تبیین این یافته می‌توان گفت افرادی که رضایت شغلی بالایی دارند به کار خود نگرش مثبت‌تری دارند، در مقابل افرادی که رضایت شغلی پایینی دارند، به کار خود نگرش منفی‌تری دارند. رضایت شغلی باعث افزایش بهره‌وری، کارآیی و رضایت فرد و باعث کاهش غیبت، ترک خدمت و بیماری می‌شود. در نتیجه افرادی که رضایت شغلی بالاتری دارند برخلاف افرادی که رضایت شغلی پایین‌تری دارند، تلاش بیشتری می‌کنند تا در سازمانی که مشغول خدمت هستند باقی بمانند، لذا وظایف محوله به خود را به نحو احسن انجام می‌دهند و از آنجایی که بیمارستان‌ها از پرستاران می‌خواهند که با توجه به وجدان خود، یعنی به صورت اخلاقی رفتار نمایند، این عوامل باعث می‌شوند که با افزایش رضایت شغلی، رفتار اخلاقی و کیفیت مراقبت افزایش یابد.

در این مطالعه، جهت‌گیری اجتماعی و رفتار اخلاقی ارتباط مثبت و معنادار داشتند که این یافته با یافته پژوهش‌های قبلی همسو بود (۲۳-۲۲). هاشمی و همکاران (۱۳۹۳ ش.) به این نتیجه رسیدند که جهت‌گیری اجتماعی با رفتار اخلاقی ارتباط مستقیم و معناداری دارد (۲۲). همچنین آرین‌پور (۱۳۹۱ ش.) به این نتیجه رسید که جهت‌گیری اجتماعی و نوع‌دوستی با رفتار اخلاقی ارتباط مثبت و معنادار دارند (۲۳). در تبیین این یافته می‌توان گفت جهت‌گیری اجتماعی باعث افزایش روابط بین فردی مؤثر و کاهش رفتارهای ضد اجتماعی می‌شود که این امر باعث رعایت نسبتاً دقیق قوانین اجتماعی می‌شود. از آنجایی که قوانین اجتماعی جدای از قوانین اخلاقی نیستند و رفتار اخلاقی در بستر فرهنگ و تعاملات اجتماعی تحقق می‌یابد، لذا با ارتقای جهت‌گیری اجتماعی، میزان رفتار اخلاقی افزایش می‌یابد.

مهم‌ترین محدودیت این مطالعه، استفاده از روش همبستگی بود، زیرا در این روش روابط کشف‌شده را نمی‌توان به عنوان روابط علی فرض کرد. محدودیت دیگر استفاده از ابزارهای خودگزارش‌دهی بود، زیرا این ابزارها معمولاً پاسخ‌هایی را جمع‌آوری می‌کنند که دیگران فکر می‌کنند، باید درست باشد. افراد در تکمیل‌کردن این ابزارها ممکن است خویشتن‌نگری کافی نداشته باشند و مسؤولانه به گویه‌ها پاسخ ندهند. محدودیت دیگر محدودشدن نمونه پژوهش به پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر ورامین است. از این رو پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته استفاده شود. همچنین با توجه به وجود تفاوت‌های جنسیتی در اکثر ویژگی‌های روانشناختی، پرستاران مرد و زن را با هم مقایسه کرد.

نتیجه‌گیری

در این مطالعه مشخص شد، در مدلی که تعهد سازمانی، رضایت شغلی و جهت‌گیری اجتماعی به طور همزمان برای پیش‌بینی رفتار اخلاقی پرستاران رقابت نمایند، با توجه به بتای استاندارد به ترتیب تعهد سازمانی، جهت‌گیری اجتماعی

و رضایت شغلی مؤثرترین متغیرها می‌باشند. در این مدل تعهد سازمانی بالاترین وزن استاندارد را داشت، پس آنچه که در رفتار اخلاقی پرستاران نقش عمده‌ای ایفا می‌کند در درجه نخست این است که افراد چه مقدار از درون به اشتغال در سازمان خود نیاز، تمایل و یا الزام دارند. بنابراین پیشنهاد می‌گردد برنامه‌ریزان به منظور ارتقای رفتار اخلاقی پرستاران، میزان تعهد سازمانی، جهت‌گیری اجتماعی و رضایت شغلی آنان را از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی مناسب ارتقا دهند. همچنین توصیه می‌شود که مسؤولان ضمن افزایش دانش روانشناسی خود به آثار و نشانه‌های متغیرهای مؤثر بر رفتار اخلاقی توجه نموده و بر اساس آن‌ها تدابیری را برای بهبود رفتار اخلاقی پرستاران اتخاذ نمایند.

تشکر و قدردانی

از تمامی مسؤولین و پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر ورامین که با صبر و بردباری خود ما را در انجام این پژوهش یاری کردند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌شود. این پژوهش با هزینه شخصی انجام شده و تعارض منافع وجود ندارد.

References

1. Wang Y, Liesveld J. Exploring job satisfaction of nursing Faculty: theoretical approaches. *J Prof Nurs* 2015; 31(6): 482-492.

2. Nikkhah Farkhani Z, Rahimnia F, Kazemi M, Shirazi A. Modeling the ethical behavior of nurses using the theory of virtue ethics. *Iranian J Med Hist Med* 2015; 7(6): 29-48. [Persian]

3. Piff PK, Stancato DM, Cote S, Mendoza-Denton R, Keltner D. Higher social class predicts increased unethical behavior. *Proce National Acad Sci* 2012; 109: 4086-4091.

4. Seif MH. Presenting a casual model for ethical behavioral intention of information technology among students of Shiraz University of Medical Sciences. *Med Ethics J* 2016; 10(35): 177-198. [Persian]

5. Zhang Z. On moral hazard of construction project visual organization. *Proce Engin* 2011; 12(1): 156-162.

6. Bahrami MA, Ghasemipanah F, Montazeralfaraj R, Dehghani Tafti A, Chamanara K, Entezarian Ardekani S, Barati O. The relationship between religious beliefs and organizational commitment among nurses in teaching hospitals of Yazd. *J Med History* 2016; 7(25): 185-207. [Persian]

7. Rayton BA. Examining the interconnection of job satisfaction and organizational commitment: An application of the bivariate probity model. *Int J Hum Resour Man* 2006; 17(1): 139-154.

8. Yamaguchi I. A Japan-US cross-cultural study of relationships among team autonomy, organizational social capital, job satisfaction and organizational commitment. *Int J Intercult Rel* 2013; 37(1): 58-71.

9. Weihui F. The impact of emotional intelligence, organizational commitment, and job satisfaction on ethical behavior of Chinese employees. *J Bus Ethics* 2013; 114(2): 355-366.

10. Langkamer KL, Ervin K. Psychological climate, organizational commitment and moral: implications for army captain's career. *J Military Psychol* 2008; 20(4): 219-236.

11. Abdollahi B, Karimian H, Namdari Pejman M. Relationship between organizational commitment and spirituality in the workplace with ethical behavior of employees. *Ethics Sci Technol* 2015; 9(4): 1-10. [Persian]

12. Baharifar A, Javaheri Kamel M, Ahmadi SAA. Ethical behavior and organizational citizenship behavior: the effects of ethical values, justice and organizational commitment. *Res Man Organ Resour* 2011; 1(1): 23-42. [Persian]

13. Kifle L, Temesgen P, Desta H, Isaac I. Gender differences in domains of job satisfaction: evidence from doctoral graduates from Australian universities. *Econ Anal Polic*e 2012; 42(3): 25-43.

14. Johari J, Kirana Yahya K, Ambia DC. The dimensions of job characteristics: a validation study in a Malaysian context. *Int Bus Man* 2011; 5(2): 91-103.

15. Kinnunen U, Malin A, Makikangas A. The relationship of marital satisfaction and job satisfaction to psychological distress among partners. *Psychol* 2005; 40(1): 532-540.

16. Islam JN, Mohajan HK, Datta R. A study on job satisfaction and moral of commercial banks in Bangladesh. *Int J Econ Res* 2012; 3(4): 153-173.

17. Eydee H, Loghmani M, Sararoodi A. Predicting the employees' job satisfaction based on ethical behaviors' managers in Kermanshah office of sports and youth affairs. *J Sport Manage Motor Behav* 2015; 11(2): 201-210. [Persian]

18. Beheshtefar M, Nekoee Moghaddam M. Relation between managers' moral behavior and employees' job satisfaction. *Ethics Sci Technol* 2010; 5(1-2): 67-73. [Persian]

19. Turiel E. *The culture of morality*. Cambridge: Cambridge University Press; 2002.

20. Murphy RO, Ackermann KA, Handgraaf MJ. Measuring social value orientation. *Judg Deci Making* 2011; 6(8): 771-781.

21. Balliet D, Parks C, Joireman J. Social value orientation and cooperation in social dilemmas: A meta-analysis. *Group Process Interg* 2009; 12(4): 533-547.

22. Hashemi T, Arianpour E, Mashinchi Abbasi N. Role of social orientation on moral behavior regarding the mediating role of spirituality. *Soc Cogn* 2014; 3(1): 30-44. [Persian]

23. Arianpour E. *Role of social orientation on moral behavior regarding the mediating role of altruism* [Master's Thesis]. Tabriz University; 2012. [Persian]

24. Savage JS, Favret JO. Nursing students' perceptions of ethical behavior in undergraduate nursing faculty. *Nurs Educ Pract* 2006; 6(1): 47-54.

25. Tabakhnick BG, Fidell LS. *Using multivariate statistics*. 5th ed. Boston: Allyn & Bocon; 2007. p.324.

26. Allen NJ, Meyer JP. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *J Vocat Behav* 1997; 49(2): 252-276.

27. Jafarzadeh M. *Investigation rate of organizational commitment of refinery oil company employees and its relationship with some of their demographic characteristics* [Master's Thesis]. Islamic Azad University, Tehran Science and Research Branch; 2005. [Persian]

28. Dadgar H, Gholamalinezhad F, Ashoori J, Arab Salari Z. The relationship leadership styles, organizational commitment and happiness with job satisfaction of nurses. *Sci J Hamadan Nurs Midwifery* 2015; 22(2): 5-14. [Persian]

29. Harrison BE. *New approach to social problems in veterans at 1975-1995*. New York: Williams Press; 2001.

30. Swanson L, Hill G. Metacognitive aspects of moral reasoning and behavior. *J Adolescence* 1993; 28(111): 711-735.

31. Ashoori J. The relationship of nurse's moral reasoning, moral behavior and health with their moral metacognition. *Med Ethics J* 2015; 9(34): 55-76. [Persian]