

## رابطه ی اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی پرستاران در شهرستان های استان ایلام

دکتر مژگان محمدی مهر<sup>۱</sup>، دکتر ساناز زرگر بالای جمع<sup>۲</sup>، سعید شیخی<sup>۳</sup>

داریوش رحمتی<sup>۴</sup>

### چکیده

**زمینه و هدف:** تعهد سازمانی یکی از عناصر مهم در ارتقای کیفیت خدمات ارائه شده توسط افراد است و در حرفه ی پرستاری این امر از اهمیت بیشتری برخوردار است. از آنجایی که اخلاق حرفه‌ای یکی از مهم‌ترین متغیرها در موفقیت سازمان است، لذا مطالعه ی حاضر با هدف تعیین و تبیین رابطه ی اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی پرستاران طراحی گردیده است.

**روش بررسی:** این مطالعه توصیفی تحلیلی به روش مقطعی انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی پرستاران بیمارستان شهرستان های آبدانان، دهلران و دره شهر در استان ایلام بود (N=۱۹۸). حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۳۱ نفر بود که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از دو پرسشنامه ی اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی استفاده شد. داده ها از طریق آمار توصیفی و تحلیلی تجزیه و تحلیل گردید.

**یافته ها:** نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که میان اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی پرستاران رابطه ی مثبت و معنی داری (I=۰/۵۵۸ و p<۰/۰۱) وجود دارد. همچنین میان اخلاق حرفه ای با تعهد عاطفی (I=۰/۴۳۵ و p<۰/۰۱)، تعهد مستمر (I=۰/۵۰۶ و p<۰/۰۱) و تعهد هنجاری پرستاران (I=۰/۵۱۹ و p<۰/۰۱) رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد.

**نتیجه گیری:** با عنایت به اینکه بین اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد، لذا پیشنهاد می گردد مدیران و سیاستگذاران بیمارستان ها شرایط و بستر مناسب جهت رعایت معیارهای اخلاق حرفه ای در پرستاری را فراهم آورند و از این طریق کیفیت خدمات ارائه شده به بیماران را بهبود بخشند.

**واژه های کلیدی:** اخلاق حرفه ای، تعهد سازمانی، پرستاران، استان ایلام، ایران

دریافت مقاله : آبان ۱۳۹۵

پذیرش مقاله : اسفند ۱۳۹۵

\*نویسنده مسئول :

دکتر ساناز زرگر بالای جمع؛

دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی  
ارتش

Email :  
sanazzargar@ajajums.ac.ir

<sup>۱</sup> دانشیار گروه میکروپ شناسی، دانشکده پیراپزشکی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ارتش، تهران، ایران

<sup>۲</sup> استادیار گروه علوم مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ارتش، تهران، ایران

<sup>۳</sup> کارشناس ارشد برنامه ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، واحد آبدانان، ایلام، ایران

<sup>۴</sup> مربی گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

## مقدمه

یکی از مؤلفه‌های اثرگذار در سازمان‌ها، میزان تعهد سازمانی اعضای همان سازمان است. از آنجا که تعهد سازمانی تاثیر قابل ملاحظه‌ای بر بازدهی و بهره‌وری دارد، در سالهای اخیر تعهد سازمانی بخش مهمی از مطالعات سازمانی و قانون مطالعات بوده است. پژوهش‌های انجام گرفته نشان داده که تعهد سازمانی در رفتار سازمانی کارکنان و بازده سازمان‌ها تاثیرگذار است؛ زیرا نیروی انسانی متعهد خود را متعلق به سازمان می‌بیند، اهداف سازمان را در جهت اهداف خود دانسته و در تحقق آنها از هیچ تلاشی مضایقه نخواهد کرد (۱). دلبستگی قوی فرد به سازمان، توانایی‌های انطباقی بهتر و پاسخ‌دهی بیشتر به تغییرات در تقاضاهای مشتری را امکان‌پذیر می‌سازد (۲).

ایجاد تعهد در بین کارکنان از دغدغه‌های مهم هر سازمانی است. تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه‌ی بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روان‌شناسی به خصوص روان‌شناسی اجتماعی بوده است (۳). این نگرش در طول سه دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است که شاید عمده‌ترین این تغییرات مربوط به نگرش چند بعدی به این مفهوم بوده است. تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به یک سازمان خاص است که به وسیله عواملی چون درونی سازی اهداف و ارزش‌ها؛ نقش‌های سازمانی و احساس تعلق به سازمان در نگرش افراد مشخص می‌شود (۴).

تعهد سازمانی از سه بعد تشکیل شده است:

الف- تعهد عاطفی: به معنای دلبستگی هیجانی و احساس هویت و درگیری کارمندان در سازمان است که در این شکل از تعهد، کارکنان در سازمان باقی می‌مانند (۵).

ب- تعهد مستمر: هزینه‌های متصور ناشی از ترک سازمان است (۶).

ج- تعهد هنجاری: احساس تکلیف باقی ماندن به عنوان کسی که جزیی از سازمان می‌باشد (۷). همچنین ماندن فرد در سازمان عمل درستی است (۸). از سوی دیگر، بعضی از پژوهشگران اعتقاد دارند که تعهد سازمانی دو بعد دارد. آن‌ها این دو بعد را تعهد مستمر (میل به ماندن در سازمان) و تعهد ارزشی (تمایل به تلاش مضاعف) نامیدند (۹).

مدل سه بخشی تعهد سازمانی Allen و Mayer این نظریه را مطرح می‌کند که تعهد، حالتی روانی است و رابطه‌ی فرد با سازمان را مشخص می‌کند. تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری

بهتر است به عنوان اجزای قابل تشخیص تعهد نگرشی بررسی شوند. بنابراین جمع خالص تعهد یک فرد به سازمان، هر یک از این حالت‌های روانی قابل تشخیص از یکدیگر را منعکس می‌کند (۱۰).

شناخت عوامل موثر بر تعهد سازمانی می‌تواند سازمان را در بهبود عملکرد و جذب افراد توانمند یاری بخشد. تصور می‌شود یکی از این عوامل، اخلاق حرفه‌ای باشد که اخیراً مورد توجه بسیار قرار گرفته است. لازم است ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر در جامعه تعریف گردد و برای تحقق آن فرهنگ سازی شود. امروزه بسیاری از کشورها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسایل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه می‌انجامد (۱۱).

در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رفت. امروزه نیز عده‌ای از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای، از معانی نخستین این مفهوم برای تعریف آنها استفاده می‌کنند. اصطلاحاتی مثل: work ethics یا professional ethics که معادل اخلاق کاری یا اخلاق حرفه‌ای در زبان فارسی است (۱۲). اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده از سوی سازمان‌ها یا مجامع حرفه‌ای می‌باشد تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورند (۱۱). اخلاق حرفه‌ای به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار حرفه‌ای و به مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری اشاره دارد که رفتار افراد و گروه‌ها را در ساختار حرفه‌ای تعیین می‌کند (۱۳).

یکی از مهم‌ترین ابعاد سنجش عملکرد کارکنان را می‌توان عامل میزان پایبندی آنها به اصول و رفتار حرفه‌ای قلمداد نمود که می‌تواند تأثیر چشمگیری، هم از نظر ارتقای بهره‌وری کارکنان و هم در تغییر نگرش مشتریان نسبت به سازمان داشته باشد. هر حرفه و شغلی که به طور مستقیم با ارباب رجوع برخورد دارد، نیازمند اخلاق می‌باشد، هرچند اخلاق در همه مشاغل ضروری است، اما در حرفه‌ی پرستاری این عامل ضرورت بیشتری دارد، چرا که رفتار معنوی و توأم با مسئولیت پرستاران با بیماران، نقش مؤثری در بهبود و بازگشت سلامتی آنان دارد، لذا حرفه‌ی پرستاری بر پایه‌ی اخلاق استوار است (۱۴). حسینی (۲۰۱۱) در مطالعه‌ی خود به این نتیجه دست

## روش بررسی

روش مطالعه به صورت توصیفی تحلیلی بود که به روش مقطعی انجام شد. جامعه ی آماری این پژوهش شامل کلیه ی پرستاران بیمارستان شهرستان های آبدانان، دهلران و دره شهر در استان ایلام بودند ( $N=198$ ). با توجه به شرایط کاری خاص و متفاوت در شهرستانهای مزبور و مراجعان صرفاً بومی به آن ها و همچنین توجه به این مقوله که اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی از شرایط فرهنگی نیز تاثیر می گیرند، لذا انجام مطالعه در بیمارستان های شهرهای مزبور انجام شد. حجم نمونه پژوهش با استفاده از فرمول کوکران ۱۳۱ نفر بود که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. شایان ذکر است که تعداد پرستاران شاغل در هر بیمارستان تقریباً مساوی بود. ابزار پژوهش حاضر، پرسشنامه ی اخلاق حرفه ای شامل ۳۳ سوال برای سنجش ۳ مولفه: (بعد مدیریتی ۱۴ سوال؛ بعد محیطی ۵ سوال و بعد فردی مراقبتی ۱۴ سوال) بود. در پژوهش دهقانی و همکاران ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه (۰/۸۹) محاسبه گردید (۲۳). هم چنین از پرسشنامه ی تعهد سازمانی Allen و Mayer (۱۹۹۶) که شامل ۲۴ سؤال و برای سنجش ۳ مؤلفه: (تعهد عاطفی ۸ سوال، تعهد مستمر ۸ سوال، و تعهد هنجاری ۸ سوال) بود، استفاده گردید. در این پرسشنامه مقادیر ضرایب پایایی گزارش شده با استفاده از آلفای کرونباخ برای تعهد عاطفی (۰/۷۷ تا ۰/۸۸)، برای تعهد هنجاری (۰/۶۵ تا ۰/۸۶) و برای تعهد مستمر (۰/۶۹ تا ۰/۸۴) گزارش شده است (۲۴). جدول ۱ نحوه ی محاسبه و رتبه بندی سطوح اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی و ابعاد آن را بر حسب هر پرسشنامه نشان می دهد.

یافت که بین اخلاق حرفه ای اسلامی و تعهد سازمانی رابطه ی مثبت معنادار وجود دارد (۱۵). بهاگیر (۲۰۱۱) در مطالعه ی خود به این نتیجه دست یافت که بین اخلاق حرفه ای و ابعاد آن با تعهد سازمانی رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد (۱۶). روحانی (۱۳۹۲)، احمدی (۲۰۱۱) و غلامشاهی و احمدی (۲۰۱۲) در مطالعه ی خود به این نتیجه رسیدند که اخلاق حرفه ای رابطه ی مثبت و معنی دار با تعهد سازمانی و سه ابعاد آن دارد؛ به گونه ای که با افزایش تعهد سازمانی می توان اخلاق حرفه ای را بهبود بخشید و افزایش داد (۱۷-۱۹).

Gunz و Gunz (۱۹۹۴) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که افرادی که دارای تعهد بالا هستند، بیشترین رضایت شغلی را داشته اند (۲۰). ضیایی و شاه بخش (۲۰۱۵) مشخص کردند که بین تعهد سازمانی و اخلاق حرفه ای رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج این مطالعه نشان داد بین تعهد سازمانی و اخلاق حرفه ای با توجه به تخصص افراد کتابدار و غیر کتابدار تفاوت مثبت و معنی داری وجود دارد و بین افراد از لحاظ سن، جنسیت و سابقه کار تفاوت مثبت و معناداری دیده می شود (۲۱).

با توجه به اینکه امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون اخلاق حرفه ای توسعه یابد، لازم است که در سازمانها علاوه بر آموزش تخصص ها و مهارت های مورد نیاز کارمندان، اخلاق اداری و سازمانی نیز جزو برنامه های آموزش در سازمان قرار گیرد (۲۲). با توجه به آنچه گفته شد، این مطالعه با هدف تعیین ارتباط دو متغیر تعهد سازمانی و اخلاق حرفه ای در جامعه ی پرستاران شهرستان های آبدانان، دهلران و دره شهر انجام گردید.

جدول ۱: سطوح اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی و ابعاد آن

متغیرها	سطح نمره		
	پایین	متوسط	بالا
تعهد عاطفی	۸-۱۸/۹	۱۹-۲۹/۹	۳۰-۴۰
تعهد مستمر	۸-۱۸/۹	۱۹-۲۹/۹	۳۰-۴۰
تعهد هنجاری	۸-۱۸/۹	۱۹-۲۹/۹	۳۰-۴۰
تعهد سازمانی	۲۴-۵۵/۹	۵۶-۸۷/۹	۸۸-۱۲۰
اخلاق حرفه ای	۳۳-۷۶/۹	۷۷-۱۲۰/۹	۱۲۱-۱۶۵

را به صورت نمونه گیری تصادفی از جامعه پژوهش انتخاب نموده و پرسشنامه ها را جهت تکمیل در اختیار آنها قرار داد. پرسشنامه های تکمیل شده در همان شیفت یا شیفت بعدی

جهت گردآوری داده ها، پژوهشگر به بیمارستان های مورد مطالعه مراجعه کرده و پس از هماهنگی با مدیران بیمارستان ها جهت اجازه ی ورود به بخش ها، پرستاران واجد شرایط پژوهش

۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

### یافته ها

همانطور که بیان شد هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه ی اخلاق حرفه ای با تعهد سازمانی پرستاران شهر آبدانان، دره شهر و دهلران بود. میانگین سن شرکت کنندگان در این پژوهش  $41/07 \pm 7/19$  می باشد و ۶۷٪ شرکت کنندگان را زنان تشکیل می دادند.

جمع آوری شد. هم چنین، اهداف پژوهش برای پرستاران نیز توضیح داده شد و به ایشان اطمینان داده شد که مشارکت آنها در مطالعه اختیاری بوده و اطلاعات کسب شده محرمانه باقی خواهد ماند. با توجه به پیگیری های انجام شده، نرخ پاسخ گویی به پرسشنامه ها ۱۰۰ درصد بود. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۶ استفاده شد و داده ها با استفاده از روش های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار و واریانس) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی و آزمون کولموگروف اسمیرنوف) تجزیه و تحلیل گردید. سطح معنی داری در این مطالعه کمتر از

جدول ۲: شفاف های مرکزی و پراکندگی متغیرهای پژوهش

شاخص ها	اخلاق حرفه ای	تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری
میانگین	۱۱۲/۱۰۶۹	۶۵/۴۸۸۸۵	۲۶/۲۵۹۵	۲۳/۳۶۶۴	۲۲/۲۶۷۲
انحراف استاندارد	۲۶/۹۲۰۴۷	۱۳/۶۰۶۲۰	۵/۰۳۰۰۴	۵/۴۴۲۲۹	۶/۵۸۷۶۶
واریانس	۷۲۴/۷۱۲	۱۸۵/۱۲۹	۲۵/۳۰۱	۲۹/۶۱۹	۴۳/۳۹۷

برای آزمون نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۳ آورده شده است.

میانگین نمره ی اخلاق حرفه ای، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری به ترتیب ۱۱۲/۱۰۶۹، ۶۵/۴۸۸۸۵، ۲۶/۲۵۹۵، ۲۳/۳۶۶۴ و ۲۲/۲۶۷۲ می باشد که بر اساس جدول ۱ در سطح متوسط قرار دارند.

جدول ۳: نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده ها

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کولموگروف اسمیرنوف Z	P
اخلاق حرفه ای	۱۱۲/۱۰۶۹	۲۶/۹۲۰۴۷	۱/۳۲۰	۰/۰۶۱
تعهد سازمانی	۶۵/۴۸۸۸۵	۱۳/۶۰۶۲۰	۰/۸۱۲	۰/۵۲۵
تعهد عاطفی	۲۶/۲۵۹۵	۵/۰۳۰۰۴	۰/۸۵۷	۰/۴۵۵
تعهد مستمر	۲۳/۳۶۶۴	۵/۴۴۲۲۹	۰/۸۲۹	۰/۴۹۸
تعهد هنجاری	۲۲/۲۶۷۲	۶/۵۸۷۶۶	۰/۶۷۳	۰/۷۵۶

استفاده از آزمون پارامتریک مجاز می باشد.

نتایج جدول فوق نشان می دهد که در تمام حیطه ها،  $P > 0/05$  می باشد لذا توزیع داده ها نرمال بوده و

جدول ۴: ماتریس ضریب همبستگی متغیرهای اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی

متغیر	اخلاق حرفه ای	تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری
اخلاق حرفه ای	ضریب همبستگی تعداد				
تعهد سازمانی	۰/۵۵۸	ضریب همبستگی تعداد			
تعهد عاطفی	۰/۴۳۵	۰/۸۰۹	ضریب همبستگی تعداد		
تعهد مستمر				ضریب همبستگی تعداد	
تعهد هنجاری					ضریب همبستگی تعداد

تعهد مستمر	ضریب همبستگی	۰/۵۰۶	۰/۸۷۳	۰/۵۸۹
تعداد		۱۳۱	۱۳۱	۱۳۱
تعهد هنجاری	ضریب همبستگی	۰/۵۱۹	۰/۹۰۶	۰/۷۳۳
تعداد		۱۳۱	۱۳۱	۱۳۱

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۴ نشان می‌دهد که میان اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی پرستاران رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری ( $r=0/558$  و  $p<0/01$ ) وجود دارد. همچنین میان اخلاق حرفه‌ای با تعهد عاطفی پرستاران ( $r=0/435$  و  $p<0/01$ )، با تعهد مستمر پرستاران ( $r=0/506$  و  $p<0/01$ ) و با تعهد هنجاری پرستاران ( $r=0/519$  و  $p<0/01$ ) رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

## بحث

این پژوهش با هدف تعیین رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی در بین پرستاران بیمارستان‌های شهرستان آبدانان، دره‌شهر و دهلران صورت پذیرفت. نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر، نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و ابعاد تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج مطالعه‌ی نیازآذری و همکاران در سال ۱۳۹۳ که به بررسی رابطه‌ی تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در کارکنان اداری و مراقبتی بیمارستان امام رضا (ع) شهرستان آمل پرداختند، مطابقت و همخوانی دارد (۲۵). همچنین در مطالعه‌ی توسط عنایتی و همکاران در سال ۱۳۹۲، رابطه‌ی اخلاق کار و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان حضرت فاطمه زهرا (س) شهر ساری بررسی شد و نتایج مشابهی به دست آمد (۲۶).

در تبیین این یافته از پژوهش می‌توان گفت که پرستاری به عنوان یک حرفه مقدس که در شرایط سخت ناتوانی و بیماری خدمات با ارزشی را به جامعه ارائه می‌کند خود به خود احساس خدمت و تعهد اخلاقی را در این حرفه القا می‌کند و انتظار این است که خدمات و فعالیت‌هایی که پرستاران انجام می‌دهند، انسانی و اخلاقی باشد و فضای اخلاقی یکی از عوامل اصلی شکل دهنده‌ی روابط درون سازمانی و نگرش‌های پرستاران است و تاثیر قابل ملاحظه‌ای بر روی نتایج سازمانی دارد. تکیه بر این ارزش‌های اخلاقی می‌تواند، تا حدود زیادی به پرستاران در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی در طی فعالیت‌های روزانه شان کمک کند (۲۷). با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان لازم است میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان مورد توجه قرار گیرد. 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. با توجه به این که هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد، لازم است که در هر سازمان علاوه بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های مورد نیاز هر شغل کارکنان، آموزش اخلاق اداری و سازمانی جزو برنامه‌های آموزشی در سازمان قرار گیرد (۲۸).

در مطالعه‌ی که توسط سیدغیبی و همکاران در سال ۲۰۱۴ در بیمارستان‌های تابع دانشگاه علوم پزشکی شیراز انجام شده است ارتباط بین تعهد سازمانی و ملاحظات اخلاقی پرستاران بررسی شده و نتایج مطالعه نشان داد بین تعهد سازمانی و ملاحظات اخلاقی پرستاران رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به اهمیت ملاحظات اخلاقی و قانونی در تصمیم‌گیری پرستاران و رعایت حقوق بیماران، تعهد سازمانی نقش مهمی در درک اهداف و ارزش‌های سازمان و ارتقای اخلاق حرفه‌ای ایفا می‌نماید (۲۹) که یافته‌های پژوهش با نتایج مطالعه حاضر هم راستا می‌باشد.

در مطالعه‌ی که توسط سیدین و همکاران در سال ۲۰۱۳ در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر تهران انجام شده است، ارتباط مثبت و معنادار بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در پرسنل و مدیران بیمارستان‌های مورد مطالعه به اثبات رسیده است (۳۰). همچنین در مطالعه‌ی دیگری که توسط حسینی منش و همکاران در سال ۲۰۱۵ در شهر یزد انجام شده است، نقش اخلاق حرفه‌ای در افزایش تعهد سازمانی پرسنل دولتی یزد مورد بررسی قرار گرفته و نتایج مطالعه نشان داده است اخلاق حرفه‌ای و ابعاد تعهد سازمانی در سطح متوسط قرار داشته و ارتباط مثبت و معناداری بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی وجود دارد (۳۱) که یافته‌های دو پژوهش فوق نیز با نتایج مطالعه‌ی حاضر هم راستا می‌باشد.

در مطالعه‌ی که توسط Jones در سال ۲۰۱۵ در بیمارستان‌های ایالت آلابامای آمریکا انجام شده است، تاثیر گذراندن دوره‌های آموزشی و ارتقای مهارت‌های کاری بر سطوح تعهد سازمانی پرستاران بررسی شده و نتایج مطالعه نشان داده است که افزایش سطح مهارت‌های پرستاری باعث بالارفتن میزان تعهد سازمانی پرستاران می‌گردد. یکی از مهمترین مهارت‌های پرستاری، مهارت ارتباطی است که به افزایش تعهد سازمانی و کاهش خروج از سازمان کمک می‌نماید (۳۲).



اخلاق حرفه‌ای، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری پرستاران در بیمارستانهای مورد مطالعه در سطح متوسط قرار داشته و بین اخلاق حرفه‌ای و ابعاد تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد.

با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی می‌توان پیشنهاد نمود که در پژوهشهای آینده رابطه‌ی تعهد سازمانی با متغیرهای دیگر سازمان مانند میزان رشد و بالندگی کارکنان، انگیزش کارکنان، فرهنگ و جو سازمانی نیز بررسی شود. همچنین پیشنهاد می‌شود که جهت آشنایی پرستاران در محیط کار با اصول و مبانی اخلاق حرفه‌ای، دوره‌ها و کارگاههای آموزشی به صورت آموزشهای ضمن خدمت برگزار گردد. ارتقای اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان، نیازمند توجه ویژه از سوی مدیران ارشد سازمان می‌باشد.

### تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند تا از کلیه افرادی که در انجام این پژوهش، آنها را یاری کرده، تقدیر و تشکر نمایند. همچنین مراتب قدردانی و سپاس خود را از کلیه پرستاران شرکت کننده در مطالعه اعلام می‌نمایند.

وجود کدهای اخلاقی نظیر: احترام و آموزش به بیمار، صداقت، مسئولیت پذیری، حفظ اسرار و رازداری، حق قبول یا امتناع از درمان، حق دسترسی به اطلاعات و ارتقای کیفیت مراقبت بوده است که می‌تواند به عنوان منبع اولیه‌ای برای ارزیابی وضعیت موجود عمل کرد اخلاقی محسوب شود (۳۳). هر چند کمبود پرسنل و تدوین شیفت‌های نامناسب کاری به عنوان مهم‌ترین مانع رعایت معیارهای اخلاق حرفه‌ای در عملکرد پرستاری است، اما پرستاران نقش مهمی در مراقبت از بیماران به عهده دارند، بنابراین با توجه به مطالعات بیان شده می‌توان گفت که آگاهی پرستاران از حقوق بیمار باعث بهبود رابطه با بیمار و در نتیجه افزایش رضایتمندی می‌گردد (۳۴).

از محدودیت‌های این پژوهش استفاده از پرسشنامه و پرس کردن آن توسط افراد است که می‌تواند احتمال سوگیری در هنگام پاسخ دهی را افزایش دهد. یکی دیگر از محدودیت‌های این پژوهش مربوط به جامعه آماری پرستاران می‌باشد که تعمیم نتایج حاصل از این پژوهش به سایر بیمارستانها را کاهش می‌دهد.

### نتیجه‌گیری

نتایج این مطالعه نشان داد که میانگین نمره‌ی متغیرهای

### منابع

1. Shakerinia A & Nabavi SS. The relationship between job satisfaction and perceived organizational support and organizational commitment of police staff rahvar Gilan province. *Journal of Management Studies Law* 2010; 5(4): 608-26[Article in Persian].
2. Saghravani S. The relationship between spiritual intelligence and organizational commitment of horasan gas company [Thesis in Persian]. Mashhad: Islamic Azad University of Mashhad; 2009.
3. Farhangi A & Hosseinzadeh A. New ideas about commitment. *Monthly Management* 2005; 16(157): 14-8[Article in Persian].
4. Orly M, Deborah C & Pnina P. Job stress and organizational commitment mong mentoring coordinators. *International Journal of Educational Management* 2009; 3(23): 266-88.
5. Abbassi T, Hassanpour SH & Hassanali Haris R. The relationship between employee empowerment and organizational commitment. *Journal of Management Development and Transformation* 2012; 91(11): 17-23[Article in Persian].
6. Hartman LC & Bambacas M. Organizational commitment: A multi method scale analysis and test of effects. *The International Journal of Organizational Analysis* 2000; 8(1): 89-108.
7. Tabe Bordbar F & Aghaei M. The role of self-assessment in anticipation of empowerment and organizational commitment. *A New Approach in Educational Management* 2014; 2(5): 59-72[Article in Persian].
8. Behravan H & Saeedi R. Factors affecting the level of organizational commitment: Gas company case study in central office of Khorasan Razavi. *Journal of Social Sciences* 2010; 6(2): 181-99[Article in Persian].
9. Asgharizadeh E & Saeedi Nezhad M. Factors affecting organizational commitment: A case study of the academic center. *The Quarterly Journal of Business Administration* 2011; 6(3): 105-22[Article in Persian].

10. Bagheri M & Toulai R. The effect of organizational commitment on the performance of organizations. *Human Development of Police* 2010; 7(30): 73-96[Article in Persian].
11. Gharamaleki A. The methodology of responsibility in the organization. *Islamic Social Researches* 2004; 9(3-4): 225-36[Article in Persian].
12. Aryanpour Kashani M. *Leading comprehensive culture aryanpour*. 2<sup>nd</sup> ed. Tehran: Jahan Rayaneh; 2006: 125-7[Book in Persian].
13. Arasteh HR & Jahed H. Ethics in universities and higher education institutions: To improve treatment options. *Quarterly Vitality of Science* 2010; 1(2): 31-40[Article in Persian].
14. Ghourchiani F, Barati Marani A, Abolghaseem Gorji H, Khatami Firouzabadi AM & Haghani H. Ritual observance of ethics and patient care nurses in teaching hospitals of Tehran university of medical sciences. *Medical Ethics Journal* 2013; 7(23): 63-79[Article in Persian].
15. Hosseini L. Investigating the relationship between professional ethics of organizational commitment in the national refining and oil products distribution branch city [Thesis in Persian]. Tehran: Allameh Tabatabai University, Faculty of Psychology and Educational Sciences; 2011.
16. Bahagir H. Investigating the relationship between ethics and organizational commitment of teachers in secondary schools of area 3 in Karaj [Thesis in Persian]. Tehran: Teacher Training University, Faculty of Psychology and Educational Sciences; 2011.
17. Rouhani F. Investigating the relationship between ethics and organizational commitment of employees in the company designs and ideas of the nation reformer [Thesis in Persian]. Tehran: Payame Noor University of Tehran, Faculty of Humanities; 2013.
18. Ahmadi F. Relationship between professional ethics and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development* 2011; 1(1): 178-90.
19. Gholamshahi E & Ahmadi SA. The study of relationship between professional ethics and personnel's organizational commitment of Bu Ali Sina petro chemistry company. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 2012; 10(3): 771-87.
20. Gunz HP & Gunz SP. Professional and organizational commitment and job satisfaction for employed lawyers. *Human Relations Journal* 1994; 47(7): 801-28.
21. Ziaei S & Shahbakhsh J. Relationship between organizational commitment and professional ethics in academic librarians. *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management* 2015; 3(2): 63-79.
22. Mirsepasi N. *Strategic human resource management and labor relations*. 3<sup>rd</sup> ed. Tehran: Mir; 2002: 50-4[Book in Persian].
23. Dehghani A, Dastpak M & Gharib A. Compliance with standards of professional ethics in care barriers were insufficient. *Iranian Journal of Medical Education* 2013; 13(5): 421-30[Article in Persian].
24. Allen A & Meyer JP. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior* 1996; 49(3): 252-76.
25. Niazazari K, Enayati T, Behnamfar R & Kahroodi Z. The relationship between professional ethics and organizational commitment. *Iran Nursing Journal* 2014; 27(87): 34-42[Article in Persian].
26. Enayati T, Behnamfar R, Zamani F & Esfandiyari SH. The relationship between professional ethics and organizational commitment in nurses of Fatemeh Zahra hospital in Sari. *Nasime Tandorosti Journal* 2013; 2(2): 50-5[Article in Persian].
27. Afshar L, Jolaei S, Voskouei KH & Bagheri A. Priorities in nursing ethics from the perspective of nurses. *Iranian Journal of Medical Ethics and History* 2013; 6(9): 54-63[Article in Persian].
28. Rahimi H & Aghababaei R. Relationship between organizational culture and professional ethics. *Journal of Medical Education* 2013; 6(2): 62-7[Article in Persian].
29. Seyedghibi F, Abbaszadeh A & Borhani F. The relationship between organizational commitment and moral sensitivity of nurses in hospitals affiliated to Shiraz university of medical sciences. *International Journal of Management and Humanity Sciences* 2014; 3(8): 2852-62.



30. Seyedin H, Zaboli R, Malmoon Z & Azami S. The relationship between ethical values and organizational commitment of staff in public and non- public hospitals. *Iranian Journal of Health Sciences* 2013; 1(1): 1-7.
31. Hoseynimanesh SA, Sadeghian A & Eslami H. Analysis of the relationship between professional ethics and organizational commitment (Case study: County staff Yazd). *Journal of Novel Applied Sciences* 2015; 4(2): 163-7.
32. Jones A. Organisational commitment in nurses: Is it dependent on age or education? *Nurs Manag* 2015; 21(9): 29-36.
33. Salehi Amiri R, Rahmani J & Baghi Nasrabadi A. The need for professional ethics in organizations. *The Moral of Researcher Magazine* 2012; 3(9-10): 155-72[Article in Persian].
34. Ghamari M. Comparing the relationship between job satisfaction and organizational commitment among the faculty staff at university. *Journal of Leadership and Educational Administration for Islamic Azad University of Garmsar* 2011; 5(3): 101-19 [Article in Persian].

# The Relationship between Professional Behavior and Organizational Commitment of Nurses in Ilam Province of Iran

Mohammadimehr Mojgan<sup>1</sup> (Ph.D.) - Zargar Balaye Jame Sanaz<sup>2</sup> (Ph.D.) -  
Sheikhi Saeed<sup>3</sup> (M.S.) - Rahmati Dariush<sup>4</sup> (M.S.)

1 Associate Professor, Microbiology Department, School of Paramedicine, Education Development Center, AJA University of Medical Sciences, Tehran, Iran

2 Assistant Professor, Health Management Sciences and Economics Department, School of Medicine, AJA University of Medical Sciences, Tehran, Iran

3 Master of Science in Lesson Planning, Educational Sciences Department, Payame Noor University, Abdanan Branch, Ilam, Iran

4 Instructor, Educational Sciences Department, Payame Noor University, Tehran, Iran

## Abstract

Received: Oct 2016

Accepted: Feb 2017

**Background and Aim:** Organizational commitment is one of the important elements in improving the quality of services and nursing job. Since, the professional behavior is one of the most important variables in organization success, the present study was designed with the aim of determination of relationship between nurses' professional behavior and organizational commitment.

**Materials and Methods:** This was a cross sectional and descriptive analytical study. Research statistical society included all nurses in Abdanan, Darehshahar, and Dehloran in Ilam Province of Iran (N=198). Hundred and thirty one people were selected using Cochran's formula and random sampling. Data was collected via professional behavior questionnaire and organizational commitment questionnaire. Data was analyzed via descriptive and analytical statistics.

**Results:** The result of Pearson correlation test showed that there was a positive and significant relationship between professional behavior and organizational commitment ( $p<0/01$ ,  $r=0/558$ ). Also there were positive and significant relationships between professional behavior and nurses' emotional commitment ( $p<0/01$ ,  $r=0/435$ ), nurses' continuous commitment ( $p<0/01$ ,  $r=0/506$ ) and nurses' normative commitment ( $p<0/01$ ,  $r=0/519$ ).

**Conclusion:** There was a significant relationship between professional behavior and organizational commitment of nurses. Therefore, we suggest that hospital executives and policymakers provide appropriate situation for improving the variables of nursing professional behavior.

**Keywords:** Professional Behavior, Organizational Commitment, Nurses, Ilam Province, Iran

\* Corresponding Author:

Zargar Balaye Jame S;

Email:

sanazzargar@ajajums.ac.ir