

رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی

رضا بهنام‌فر^۳

*ترانه عنایتی^۲

کیومرث نیازآذری^۱

زهرا کهرودی^۴

چکیده

زمینه و هدف: اخلاق حرفه‌ای، تأثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و عملکرد فردی و گروهی و نتایج سازمان دارد. هدف این پژوهش بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی کارکنان بود.

روش بررسی: در پژوهش توصیفی-همبستگی حاضر، تعداد ۲۲۶ نفر از کارکنان مراقبتی و اداری بیمارستان امام رضا (ع) شهرستان آمل شامل پرستاران، منشی بخش‌ها، پرسنل امور اداری و کارکنان بخش مدارک پزشکی، به صورت تصادفی ساده انتخاب شده و به پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای علی و تعهد سازمانی آلن و مایر پاسخ دادند. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ و آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی ساده انجام شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش حاضر نشان داد که اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن (عاطفی، مستمر، هنجاری) همبستگی معنی‌دار و مثبت دارد. همچنین اخلاق حرفه‌ای، قدرت پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان را دارد ($P < 0/001$)، به گونه‌ای که با افزایش یک نمره در اخلاق حرفه‌ای، میانگین نمره تعهد سازمانی کارکنان، ۰/۲۸۴ نمره افزایش خواهد داشت.

نتیجه‌گیری کلی: با توجه به نتایج توصیه می‌شود مدیران سازمان‌های مراقبتی، ابعاد عمومی اخلاق حرفه‌ای و همچنین ابعاد اختصاصی آن را بر اساس مشاغل مختلف در حین کار مورد تأکید قرار داده و خود به عنوان الگوی سایرین، پیشگام رعایت عملی اصول اخلاقی باشند.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، بیمارستان امام رضا(ع)، کارکنان اداری

تاریخ دریافت: ۹۲/۱۰/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۳/۱/۱۶

^۱ دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران

^۲ استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران (*نویسنده مسئول)

شماره تماس: ۰۱۱-۳۳۰۳۳۸۵۱ Email: tenayati@yahoo.com

^۳ دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران

^۴ دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران

مقدمه

اخلاق به طور ساده و خلاصه، شامل شناخت صحیح از ناصحیح و آنگاه انجام صحیح و ترک ناصحیح است^(۱). دانشمندان، مریبان و مدیران سازمان‌ها به دلیل نتایج و کاربردهای فردی، سازمانی و اجتماعی مثبت اخلاق، توجه زیادی به این مبحث دارند^(۲). رویکرد دنیای امروز را می‌توان بازگشت به عقلانیت و اخلاق دانست. این رویکرد بیشتر، رشته‌ها و حرفه‌هایی را تحت تأثیر قرار می‌دهد که در ارائه خدمت به انسان‌ها پیشتاز هستند^(۳). سازمان‌های مختلف به دنبال تربیت انسان‌هایی هستند که بتوانند در جامعه جهانی به دور از تعصب و کوته‌نگری‌ها زندگی کنند، معتقد به اخلاقیات و ارزش‌های متعالی باشند و به حقوق و آزادی دیگران احترام بگذارند^(۴). یکی از مهم‌ترین متغیرها در موفقیت هر سازمان، رعایت اخلاق است^(۵). 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^(۶). بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروی انسانی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد^(۷). کارکنان سازمان‌ها ترجیح می‌دهند در سازمان‌های حرفه‌ای فعالیت کنند زیرا یک محیط اخلاقی، ناشی از حرفه‌ای بودن، باعث کاهش عوامل ناخوشایند در کارگروهی و افزایش رضایت شغلی و روابط مناسب بین همکاران می‌شود^(۷). اخلاق حرفه‌ای بر نگرش افراد نسبت به شغل، تأثیر دارد. در منابع علمی، از تعهد سازمانی، رضایت شغلی و وابستگی شغلی به عنوان نگرش‌های شغلی نام برده می‌شود^(۸).

به سختی می‌توان سازمان‌هایی را نام برد که به درجه‌ای از موفقیت رسیده باشند، بدون آنکه دارای اهداف، ارزش‌ها و آرمان‌هایی باشند که به‌طور عمیق در سطح مؤسسه پذیرفته شده باشند^(۹). اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف

سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان، تعهد سازمانی نام دارد^(۱۰). تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است به گونه‌ای که کارکنان به شدت متعهد، هویت خود را از سازمان می‌گیرند، در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند^(۱۱). بر اساس مدل سه جزئی تعهد آلن و مایر، سه ذهنیت وجود دارد که هر کدام از آن‌ها مشخصه تعهد کارکنان به سازمان است: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری. تعهد عاطفی به درک کارکنان از دل‌بستگی عاطفی به سازمان یا شناخته شدن با آن، تعهد متناوب به ادراک کارکنان از هزینه ترک سازمان و رفتن به جای دیگر و تعهد هنجاری به ادراک کارکنان از وظایف طبیعی آنها اشاره دارد^(۱۲). نتایج پژوهش‌ها مؤید آن است که تعهد سازمانی با بسیاری از رفتارهای شغلی کارکنان مرتبط است. از دلایل دیگر اهمیت تعهد سازمانی این است که سازمان‌هایی که اعضای با سطوح بالای تعهد دارند معمولاً از عملکرد بهتری برخوردارند. همچنین توجه زیاد به تعهد سازمانی از این موضوع ناشی می‌شود که رابطه آن با ترک خدمت منفی است^(۹).

با توجه به اهمیت موضوع، پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با ابعاد تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) شهرستان آمل انجام شد؛ تا ضمن بررسی رابطه میان این دو متغیر مهم سازمانی، اهمیت آن‌ها مورد تأکید قرار گیرد. همچنین قدرت پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای در برآورد تعهد سازمانی نیز مد نظر قرار داشت.

روش بررسی

مطالعه حاضر از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه این پژوهش کلیه کارکنان مراقبتی شامل پرستاران و کارکنان اداری شامل منشی بخش، پرسنل امور اداری و مدارک پزشکی بیمارستان امام رضا (ع) شهرستان آمل در سال ۱۳۹۱ به تعداد ۵۲۰ نفر بود که از این تعداد، ۲۲۶

پژوهشگران از پرسشنامه علی به عنوان ابزار گردآوری داده‌ها در ارتباط با اخلاق حرفه‌ای استفاده نمودند. در این پژوهش برای اطمینان از روایی پرسشنامه‌های تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای، از روایی صوری و محتوایی آن مورد بررسی قرار گرفت. هر چند که پرسشنامه تعهد سازمانی در تحقیقات دیگر محققان به فارسی ترجمه شده بود ولی از آنجا که پرسشنامه علی توسط محققان ترجمه شده بود به متخصصان موضوعی جهت بررسی روایی صوری و محتوایی و همچنین استادان زبان انگلیسی جهت بررسی و اظهار نظر ارجاع شد و روایی آن مورد تأیید قرار گرفت. همچنین تعیین پایایی پرسشنامه‌های مذکور از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. به همین منظور، به اجرای آزمایشی پرسشنامه در نمونه‌ای با حجم ۳۰ نفر پرداخته و پایایی آن از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برآورده شد. به طوری که پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۸۶، و پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ۰/۸۴ به دست آمد که این میزان نشان‌دهنده پایایی بالا و انسجام درونی سؤالات پرسشنامه‌ها می‌باشد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، جداول) و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی ساده) از طریق برنامه نرم افزاری SPSS نسخه ۱۶ استفاده شد. لازم به ذکر است پژوهش حاضر در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ درصد انجام شد.

یافته‌ها

مشخصات نمونه مورد مطالعه در جدول ۱ ارائه شده است.

نفر بر اساس جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بدون جایگذاری، انتخاب شدند. لازم به ذکر است که در این پژوهش، پزشکان به دلیل مشغله زیاد کاری و عدم دسترسی پژوهشگران به این گروه از جامعه، مورد بررسی قرار نگرفتند. شایان ذکر است که پژوهشگران پس از کسب معرفی‌نامه از دانشگاه و ارائه آن به مسئولان بیمارستان امام رضا (ع) آمل، هماهنگی‌های لازم را به عمل آورده و با کسب اجازه، پرسشنامه‌ها را در اختیار افراد مورد مطالعه قرار دادند. اکثر افرادی که پرسشنامه در اختیارشان قرار گرفت، مایل به همکاری در تحقیق بودند و رضایت خود را در این زمینه اعلام کردند. بنابراین پرسشنامه‌ها در محل کار در اختیار افراد قرار گرفت و پس از تکمیل، جمع‌آوری شد.

از آنجا که در پژوهش حاضر، مدل سه بعدی آلن و مایر در ارتباط با تعهد سازمانی مد نظر بود؛ لذا به عنوان ابزار گردآوری داده‌ها در این ارتباط، از پرسشنامه ۲۴ گویه‌ای تعهد سازمانی آلن و مایر^(۱۳) در طیف هفت گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، نسبتاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، نسبتاً موافقم و کاملاً موافقم)، شامل سه خرده‌مقیاس تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری استفاده شد. جهت اندازه‌گیری خرده‌مقیاس‌های ذکر شده، ۸ گویه برای هر بعد، در پرسشنامه در نظر گرفته شده بود. هر آزمودنی در هر سؤال، با انتخاب گزینه‌های کاملاً موافق تا کاملاً مخالف، می‌توانست به ترتیب امتیازی بین ۷ تا ۱ را به دست بیاورد. به منظور بررسی وضعیت آزمودنی‌ها در این متغیر، نمره افراد را می‌توان با نقطه برش پرسشنامه مقایسه کرد (جدول ۲). در ارتباط با اخلاق حرفه‌ای، از پرسشنامه علی^(۱۴) با ۴۵ گویه در طیف هفت گزینه‌ای (کاملاً مخالفم، نسبتاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، نسبتاً موافقم و کاملاً موافقم) به ترتیب با امتیاز ۱ الی ۷ استفاده شد. با توجه به این‌که، این پرسشنامه به منظور بررسی متغیر مذکور در جوامع اسلامی طراحی شده است، لذا در این پژوهش نیز

جدول شماره ۱: فراوانی و درصد خصوصیات جمعیتی نمونه مورد مطالعه (n=۲۲۶)

جنسیت	پست سازمانی					سطح تحصیلات		مرد	زن	فراوانی	درصد
	امور اداری	مدارک پزشکی	سایر	دیپلم	کاردانی	کارشناسی	کارشناسی ارشد				
پرستار	منشی بخش	۶۷	۴۰	۱۷/۷	۳۰	۵۹	۱۳۳	۴	۱۶۶	۶۰	
۳۹/۶	۱۰/۲	۲۹/۶	۲۷	۱۱/۹	۱۳/۳	۲۶/۱	۵۸/۵	۱/۸	۷۳/۵	۲۶/۵	

همانگونه که در جدول ۱ مشخص است، بیشترین فراوانی نمونه مورد مطالعه از نظر جنسیت مربوط به مردان، از لحاظ پست سازمانی پرستاران و سطح تحصیلات کارشناسی بوده است.

در این پژوهش میانگین اخلاق حرفه‌ای، ۲۵۶/۱۹ و میانگین تعهد سازمانی ۱۲۲/۹۸ محاسبه شد. همچنین در ارتباط با ابعاد تعهد سازمانی، بیشترین میانگین مربوط به تعهد مستمر (۴۱/۷۲) و کمترین میانگین مربوط به تعهد هنجاری (۳۹/۷۹) بوده است. میانگین تعهد عاطفی نیز در این پژوهش ۴۱/۴۸ محاسبه گردید (جدول ۲).

جدول شماره ۲: شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای تحقیق و بررسی رابطه بین آنها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون (n=۲۲۶)

متغیرهای تحقیق	شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای تحقیق					همبستگی پیرسون	
	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	نقطه برش		ضریب همبستگی
تعهد عاطفی	۲۸	۴۸	۴۱/۴۸	۴/۷۹	۳۲	۰/۶۶۰	P<۰/۰۰۱
تعهد مستمر	۲۲	۵۶	۴۱/۷۲	۷/۱۴	۳۲	۰/۶۰۱	P<۰/۰۰۱
تعهد هنجاری	۲۹	۵۰	۳۹/۷۹	۵/۴۷	۳۲	۰/۵۴۰	P<۰/۰۰۱
تعهد سازمانی (کل)	۸۳	۱۴۶	۱۲۲/۹۸	۱۴/۰۸	۹۶	۰/۷۴	P<۰/۰۰۱
اخلاق حرفه‌ای	۱۶۴	۳۱۴	۲۵۶/۱۹	۳۶/۶۴	۱۸۰		

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۲ نشان می‌دهد که بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان (نمره کل) رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح $P<۰/۰۵$ و با ضریب همبستگی ($r=۰/۷۴$) وجود دارد. همچنین بین اخلاق حرفه‌ای و ابعاد تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری در سطح معنی‌داری $۰/۰۵$ همبستگی وجود دارد. از میان ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی، بعد تعهد عاطفی با $r=۰/۶۶۰$ دارای بیشترین میزان

همبستگی و بعد تعهد هنجاری با $r=۰/۵۴$ دارای کمترین میزان همبستگی است ($P<۰/۰۰۱$). با توجه به وجود همبستگی معنادار در سطح $P<۰/۰۵$ میان اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی (نمره کل)، قدرت پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای در برآورد تعهد سازمانی با استفاده از رگرسیون خطی ساده بررسی شد. جهت بررسی معناداری ضرایب مدل خطی α و β ، در مدل خطی ($Y=\alpha+\beta X$) از آزمون t استفاده شد (جدول ۳).

جدول شماره ۳: نتایج حاصل از برازش مدل رگرسیون خطی

ضرایب مدل	برآورد ضریب	t	مقدار احتمال
عرض از مبدا	۵۰/۲۴۳	۱۱/۲۲۴	۰/۰۰۰
اخلاق حرفه ای	۰/۲۸۴	۱۶/۴۱۴	۰/۰۰۰

از آنجا که ضرایب مدل خطی صفر نبود و ضریب عرض مبدا و شیب خط رگرسیونی خطی ساده، در مدل معنادار بودند؛ رابطه زیر به دست می‌آید و مشخص می‌شود که با افزایش یک نمره در اخلاق حرفه‌ای، میانگین نمره تعهد سازمانی کارکنان، ۰/۲۸۴ نمره افزایش خواهد داشت.

$$\text{تعهد سازمانی} = ۵۰/۲۴۳ + ۰/۲۸۴ (\text{اخلاق حرفه ای})$$

بحث و نتیجه گیری

بر اساس یافته‌های این پژوهش، کارکنان بیمارستان یاد شده دارای تعهد سازمانی در ابعاد عاطفی، مستمر و هنجاری و همچنین متعهد به اخلاق حرفه‌ای هستند.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که همبستگی معنی‌دار مثبتی بین اخلاق حرفه‌ای و ابعاد تعهد سازمانی وجود دارد. نتیجه حاصل، با یافته‌های پژوهش احمدی همخوانی دارد^(۲). در پژوهش ذکر شده که در ۱۵ کارخانه صنایع غذایی در کردستان صورت پذیرفت، رابطه معنی‌داری میان اخلاق حرفه‌ای و ابعاد عاطفی، هنجاری و مستمر تعهد سازمانی مشاهده شد. همچنین پژوهش حاضر نشان داد اخلاق حرفه‌ای قدرت پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان را دارد. پژوهش Rahgozar et al.^(۱۵) نیز دال بر وجود یک رابطه معنی‌دار و مثبت میان اخلاق حرفه‌ای و ابعاد مختلف تعهد سازمانی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز بود؛ که با یافته‌های پژوهش حاضر همخوانی دارد. در بررسی پیشینه قابل دسترس پژوهش، تنها دو مورد ذکر شده، به بررسی مستقیم رابطه متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی پرداخته بودند. در عین حال «مفاهیم اخلاقی» دیگری در ارتباط با سازمان‌ها تعریف شده‌اند که علی‌رغم

تعاریف متفاوتی که از آن‌ها ارائه می‌شود اما دارای همپوشانی بوده و قابل بررسی می‌باشند. به عنوان مثال نتایج پژوهش Okapara & Wynn^(۱۶) مبین وجود رابطه مثبت و معنی‌دار میان مفهوم اخلاق کار و تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین مدیران نیجریایی بود که با یافته‌های پژوهش حاضر در ارتباط با تعهد سازمانی همخوانی داشت. همچنین یافته‌های پژوهش Schwepker^(۱۷) نیز نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنی‌دار میان مفهوم جو اخلاقی و تعهد سازمانی بود. در این ارتباط، نادى و حاذقى در پژوهش خود در بین کارکنان بیمارستان‌های خصوصی شهر شیراز دریافتند که جو اخلاقی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار و با ترک خدمت رابطه منفی دارد^(۱۸). نتایج پژوهش Koh & Boo^(۱۹) در بین مدیران سنگاپوری حاکی از وجود یک رابطه مثبت و معنی‌دار میان مفهوم اخلاق سازمانی و تعهد سازمانی بود. پژوهش Salem & Agil^(۲۰) در میان کارکنان بانک دولتی لیبی، رابطه مثبت و معنی‌دار میان مفهوم اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی را تأیید نمود. انصاری و اردکانی نیز در پژوهش خود که در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام دادند، رابطه مثبت و مستقیمی میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کل و ابعاد سه گانه مشاهده نمودند^(۲۱). نتایج ذکر شده نشان می‌دهند علی‌رغم تفاوت‌ها در تعاریف مفاهیم اخلاقی ذکر شده، اما در تمامی موارد ذکر شده وجود رابطه مثبت و معنی‌دار میان مفهوم اخلاق، و تعهد سازمانی و ابعاد آن به تأیید رسیده است. اخلاق کار ضعیف، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر بوده، می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش هدف یاری نماید و سازمان را پاسخگو سازد. امروزه، داشتن اخلاق حرفه‌ای، به عنوان یک مزیت رقابتی در سازمان مطرح می‌شود^(۶)

تعهد سازمانی در سازمان‌ها منجر به این خواهد شد که کارکنان از لحاظ عاطفی با سازمان ارتباط برقرار کنند به نحوی که سازمان را معرف خود بدانند و از عضویت در آن مسرور باشند و نهایت تلاش خود را برای دستیابی سازمان به اهدافش انجام دهند. از طرفی افزایش تعهد سازمانی باعث خواهد شد تا هزینه‌های ترک کار از نظر کارکنان، بالاتر از حد معمول به نظر برسد. بدین ترتیب تعهد سازمانی بالا در سازمان‌ها از طریق تأثیر بر "بعد حسابگرانه" خود منجر به کاهش ترک کار توسط کارکنان خواهد شد. نتیجه این امر برای سازمان، کاهش هزینه‌های مرتبط با ترک کار کارمندان با تجربه‌تر و جذب نیروی کار جدید و آموزش آنان خواهد بود. 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.

یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار پردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند^(۲۲). اخلاق حرفه‌ای علمی ارزشی است بدین معنا که دستورالعمل‌های اخلاقی در حرفه‌های گوناگون به نحوی به سوی تکامل و سعادت انسانی است و به خواسته‌های متعالی انسان مرتبط است. اعمال کدهای اخلاقی در یک سازمان علاوه بر نتایج مثبت مادی و اجتماعی که به دنبال دارد به منظور حفظ حرمت و هویت انسانی و تقویت آن جهت تکامل بشر به کار گرفته می‌شود و از سوی دیگر ارزشی بودن اخلاق حرفه‌ای موجب تعادل و توافق دو بعد مادی و غیر مادی انسان می‌گردد. لذا اخلاق حرفه‌ای علاوه بر بایدها و نبایدهای ارتباطی که مطرح می‌سازد و اهداف سازمانی را دنبال می‌نماید، به ایجاد حریم امن انسانی و تقویت

انسانیت و اخلاق متعالی انسانی همت می‌گمارد^(۲۳). در دنیای رقابتی امروز که ضد ارزش‌های سابق، خواسته یا نخواستہ تبدیل به ارزش و یا لاقبل الزامی برای بقا شده‌اند، رعایت اصول اخلاقی و حرفه‌ای تا حدودی سخت به نظر می‌رسد. گاهی اوقات میان منافع و اخلاق ناهماهنگی‌هایی پیش می‌آید و آنجاست که انتخاب یکی و یا ایجاد هماهنگی میان آنها، نیاز به تصمیمات مهم دارد. خالی از لطف نخواهد بود اگر در بحث از محدودیت‌های رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در محیط کار به نکاتی فراتر از سازمان‌ها نیز اشاره کنیم. فلسفه‌های ضد اخلاقی نوظهور که متأسفانه در گردش سریع اطلاعات، راه خود را به راحتی به جوامع مختلف باز می‌کنند با ظواهر فریبنده خود، منجر به انحطاط‌های اخلاقی گسترده در جوامع می‌گردند، و از طریق تأثیر خود بر اخلاق عمومی، در محیط‌های سازمانی و اخلاق حرفه‌ای نیز تأثیر گذارند.

نقش راهبردی اخلاق حرفه‌ای در موفقیت معطوف به آینده سازمان، غیر قابل انکار است و دوری از آن بنگاه‌ها را سخت آسیب‌پذیر و متضرر می‌سازد. دستیابی به اخلاق حرفه‌ای موجب مزیت راهبردی می‌شود^(۶). با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای و تأثیر آن بر ابعاد مختلف سازمان، پیشنهاد می‌شود تا مدیران، ابعاد عمومی اخلاق حرفه‌ای و همچنین ابعاد اختصاصی آن بر اساس مشاغل مختلف را در حین کار مورد تأکید قرار داده و خود به عنوان الگوی سایرین، پیش‌قدم رعایت عملی اصول اخلاقی باشند. همچنین آموزش‌های ضمن خدمت نیز می‌توانند جهت آشنایی کارکنان با اصول و مبانی اخلاقی در محیط کاری و گسترش اخلاق حرفه‌ای در سازمان مد نظر قرار گیرند. با توجه به خلا اشاره شده در ارتباط با پژوهش‌هایی که رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی را می‌سنجند؛ پیشنهاد می‌شود ضمن طراحی پژوهش‌هایی در این رابطه، به تبیین اصول اخلاق حرفه‌ای و طراحی ابزارهای سنجش آن متناسب با فرهنگ حاکم بر جامعه ایرانی اقدام شود.

تقدیر و تشکر

شایان ذکر است که این مقاله حاصل پایان‌نامه کارشناسی ارشد است که به تصویب شورای پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری نیز رسیده است.

نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌دانند تا از کلیه افرادی که در انجام این پژوهش، آنها را یاری کرده و در این مطالعه شرکت نموده‌اند، قدردانی و تشکر نمایند.

فهرست منابع

- 1- Alvani M, Divandari A, Mojtabavi A, Kiaei M. [Studying of professional ethics in Mellat bank staff with circle model of ethic]. *Proceeding of 5th Conference of Human Resource*, 2009; Iran: Tehran. Persian
- 2- Ahmadi F. [Relationship between professional ethics and organizational commitment]. *International Journal of Learning & Development*. 2011; 1(1): 178-90. Persian
- 3- Borhani F, Alhani F, Mohammadi E, Abbaszadeh A. [Professional Ethical Competence in nursing: the role of nursing instructors]. *J Med Ethics Hist Med*. 2010; 2(3): 27-38. Persian
- 4- Sarmadi M.R, Shalbfaf A. [Professional ethics in total quality management]. *Iranian Journal of Ethics in Science and Technology*. 2007; 2(3, 4): 99-110. Persian
- 5- Kazempour Z, Ashrafi Rh, Taheri B. [The Attention Rate Of Librarians In Isfahan University Of Medical Sciences And Isfahan University To Professional Ethics Based On Ethical Codes Of Iranian University Librarians.]. *Health Information Management*. 2012; 8(6): 795-806. Persian
- 6- Arasteh H, Jahed H. [Observing ethics in universities and higher education centers: An alternative for improving behaviors]. *Science Cultivation*. 2011; 1(2): 31-40. Persian
- 7- Valentine S. Human resource management, ethical context, and personnel consequences: A commentary essay. *J Bus Res*. 2010;63(8):908-10.
- 8- Behravan H, Saeedi R. [Factors Affecting Organizational Commitment Of The Gas Company's Staff: The Case of The Central Office in Khorasan Razavi, Mashhad.]. *Journal of Social Sciences*. 2010; 6(2): 181-99. Persian
- 9- Taravian M. [A Study of the Relationship Between Organizational Climate of Isfahan High Schools and Teachers'organizational Commitment.]. *Curriculum Planning Knowledge & Research in Educational Sciences*. 2006; 10&11: 105-20. Persian
- 10- Sharifi Samaneh Sg, Ahmadi Sa. [A Study of the Relationship Between the Personality Characteristics and the Organizational Commitment of the Principals and Teachers of Elementary, Secondary and High Schools of Khansar.] *Quarterly Journal of New Approach in Educational Administration*. 2011; 1(4): 81-105. Persian
- 11- Hosseini M, Mehdizadeh Ashrafi A. [Identification of effective factors on organizational commitment.] *Management Journal*. 2010; 7(18): 9-16. Persian
- 12- Salami SO. [Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers]. *Anthropologist*. 2008;10(1):31-8.Persian
- 13- Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*. 1990; 63(1):1-18.
- 14- Ali A. Scaling an Islamic work ethic. *Journal Soc Psychol*. 1988;128(5):575-83.
- 15- Rahgozar H, Samimi T, Molaei S. [Study of relation between professional ethics and organizational commitment.] *Spectrum: A Journal of Multidisciplinary Research*. 2014; 3(2): 231-9. Persian
- 16- Okpara JO, Wynn P. The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria: Implications for management development. *Journal of Management Development*. 2008;27(9):935-50.
- 17- Schwepker Jr CH. Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *J Bus Res*. 2001; 54(1):39-52.
- 18- Nadi Ma, Hazeghy F. [Structural Equation Modeling of the Relationship between the Intention to Quit And Ethical Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among the Staff Of Shiraz Private Hospitals.]. *Health Information Management*. 2011; 8(5): 699-708. Persian

- 19- Koh HC, El'fred H. Organisational ethics and employee satisfaction and commitment. *Management Decision*. 2004; 42(5):677-93.
- 20- Salem ZO, Agil SOS. The Effects of Islamic Individuals' Ethics on Organizational Commitment of Employees in Libyan Public Banks. *British Journal of Arts & Social Sciences*. 2012; 9(1): 64-78.
- 21- Ansari ME, Ardakani MS. [Islamic work ethics and organizational commitment among employees of Isfahan University of Medical Sciences.] *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*. 2013;6(2):86-98. Persian
- 22- Yaghinloo M, Javaherdashti F, Khaliliaraghi M. [Professional ethics principles, from design to operation]. *Tadbir*, 2003; 135: 80-8. Persian
- 23- Ameli M. [A theoretical approach to the knowledge of professional ethic]. *Pazhuohesh Nameh-e Akhlag*. 2009; 1(4): 113-48. Persian

Relationship between Professional Ethics and Job Commitment

Niazazari K., PhD¹.

*Enayati T., PhD².

Behnamfar R., PhD Cand.³,

Kahroodi Z., PhD Cand.⁴

Abstract

Background & Aim: Professional ethic has a significant effect on individual and group performance and organizational results. The aim of this study was to investigate the relationship between organizational commitment and professional ethics.

Materials & Methods: It was a descriptive-correlational study. The sample consisted of 226 persons including nurses and administrative personnel (ward clerks, medical records employees...) of Imam Reza hospital in Amol city. They were randomly selected according to Krejcie and Morgan table and responded to Ali professional ethic questionnaire and Allen and Myer organizational commitment questionnaire. Data was analyzed by Pearson correlation and simple linear regression analysis tests using SPSS-PC (v. 16).

Results: The results showed that professional ethic has a positive significant relationship with organizational commitment and its three dimensions (Affective, Continuance, Normative). Professional ethic also could predict organizational commitment ($P < 0/001$), in such a way that an increase of one grade in professional ethics, will increase 0/284 grade in commitment mean.

Conclusion: According to the findings, it is recommended that the managers of care organizations emphasis on general and specific aspects of professional ethic according to different jobs and as a role model act as a pioneer in consideration of ethic in their performance.

Keywords: Professional Ethic, Imam Reza Hospital, Administrative Personnel

Received: 15 Jan 2014

Accepted: 5 April 2014

¹ Associate Professor, Dept. of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

² Assistant Professor, Dept. of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran
(*Corresponding author). Tel: +98-11-33033851 Email: tenayati@yahoo.com

³ Doctoral student, Dept. of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

⁴ Doctoral student, Dept. of Educational Management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran