

رابطه اخلاق کار و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان حضرت فاطمه زهرا (س) شهر ساری

ترانه عنایتی^۱، رضا بهنام فر^{۲*}، فرشیده ضامنی^۱، شقایق اسفندیاری^۳

تاریخ وصول: ۱۳۹۲/۶/۸ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۷/۹

چکیده

زمینه و هدف: نقش اخلاق کار و تعهد سازمانی در بهره‌وری سازمان‌ها کتمان‌ناپذیر بوده و از چالش‌های مهم و اثرگذار مدیران قلمداد می‌گردند. هدف پژوهش حاضر، بررسی وضعیت اخلاق کار و تعهد سازمانی و رابطه این دو متغیر در بین پرستاران بیمارستان حضرت فاطمه زهرا(س) شهر ساری در سال ۱۳۹۳ صورت پذیرفت. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه‌های اخلاق کار پتی و تعهد سازمانی آلن و مایر بود. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS 16 و آزمون‌های t تک نمونه‌ای و همبستگی پیرسون تحلیل شدند.

روش بررسی: پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی بود که در بین نمونه‌ای ۱۴۸ نفری از جامعه ۲۵۰ نفری بیمارستان حضرت فاطمه زهرا(س) شهر ساری در سال ۱۳۹۳ صورت پذیرفت. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه‌های اخلاق کار پتی و تعهد سازمانی آلن و مایر بود. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS 16 و آزمون‌های t تک نمونه‌ای و همبستگی پیرسون تحلیل شدند.

یافته‌ها: بر اساس یافته‌های حاصل از این پژوهش، تمام ابعاد اخلاق حرفه‌ای و دو بعد عاطفی و مستمر تعهد سازمانی در نمونه مورد بررسی به طور معنی‌دار ($p < 0.001$) در سطحی بالاتر از میانگین قرار داشتند. در بررسی رابطه بین دو متغیر اخلاق کار و تعهد سازمانی، تنها رابطه بین بعد مربوط به روابط سالم و انسانی اخلاق کار و بعد مستمر تعهد سازمانی معنی‌دار بود ($p = 0.023$).
بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های به دست آمده، لازم است تا مدیریت بیمارستان‌ها بیش از پیش تلاش کنند تا با بهبود بخشیدن به تعهد مستمر پرستاران در بیمارستان‌ها، روابط سالم و انسانی اخلاق کار را ارتقاء و گسترش دهند.

واژگان کلیدی: بیمارستان حضرت فاطمه زهرا(س)، تعهد سازمانی، پرستار، اخلاق حرفه‌ای.

مقدمه

سازمان، دانشی نو است. از اواسط قرن بیستم به تدریج دانش اخلاق حرفه‌ای، اخلاق سازمانی و اخلاق کار در سازمان‌ها ریشه دواند و سازمان‌ها شروع به حرکتی سازمان یافته برای ترویج، توسعه و مدیریت اخلاق کردند(۵). از سال ۱۹۹۰ اخلاق کار به یکی از شرایط مهم در جذب نیروی انسانی تبدیل شده؛ به نحوی که حتی نسبت به مهارت در اولویت قرار گرفته است(۶). اخلاق با رفتارهای ناشی از قانون متفاوت است. اصول اخلاقی بیشتر مربوط به رفتارهایی می‌شود که تحت پوشش مقررات قانونی قرار نمی‌گیرد(۷). اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است(۸) و بر این باور است که کار فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است(۹). اخلاق کار متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است(۱۰). اخلاق کار از دیدگاه افراد مختلف معانی متفاوتی دارد. اما عموماً اخلاق کار را شناخت درست از نادرست در محیط کار و آن گاه انجام دادن درست و ترک نادرست می‌دانند(۱). ممکن است اخلاق کار به عنوان مجموعه‌ای از اعتقادات و نگرش‌ها که منعکس کننده ارزش‌های

در عصر حاضر که مدیران با تنوع ارزشی و فرهنگی در محیط کار مواجه هستند، مدیریت اخلاق از جایگاه و اهمیت والایی برخوردار است(۱). بحث اخلاق در حقیقت، عمده‌ترین چالش مدیریت است(۲). در بررسی، تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، دستیابی به درک مفاهیم اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات حیاتی است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آنها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است(۳). رعایت اخلاق و حفظ ارزش‌های اخلاقی به صورت یکی از مهمترین پدیده‌هایی است که در بیشتر سازمان‌ها مورد توجه قرار می‌گیرد(۴). اخلاق اگرچه مفهومی دیر پا دارد؛ ولی در حیطه

۱. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران.
۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران.
*نویسنده مسؤول Email: reza82br@yahoo.com
۳. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران.

با توجه به اهمیت رعایت اصول اخلاقی در محیط کار و متعهد بودن کارکنان به سازمان متبوعشان، پژوهش حاضر به منظور بررسی وضعیت اخلاق کار و تعهد سازمانی و ابعاد مختلف آنها در میان پرستاران بیمارستان حضرت فاطمه زهرا(س) و بررسی رابطه این دو متغیر صورت پذیرفت.

روش بررسی

پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است و در بین پرستاران بیمارستان حضرت فاطمه زهرا(س) شهر ساری به تعداد ۲۵۰ نفر در سال ۱۳۹۳ انجام پذیرفت. از بین این تعداد، ۱۴۸ نفر بر اساس جدول کرجسی مورگان به روش تصادفی انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های اخلاق کار پتی (۱۹۹۱) و تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) استفاده شد.

پرسشنامه اخلاق کار توسط گریگوری پتی در دانشگاه تنسی در ناکسویل طراحی شد. این پرسشنامه شامل ۵۰ گویه در چهار حیطه دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در کار و روح جمعی و مشارکت در کار می‌باشد (۲۱). در این پرسشنامه، ۱۴ گویه به روابط سالم و انسانی؛ ۱۲ گویه به پشتکار و جدیت؛ ۱۶ گویه به دلبستگی و ۸ گویه به روح جمعی و مشارکت اختصاص یافته است.

از آنجا که در این پژوهش، 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 ۳۴ گویه‌ای تعهدسازمانی آلن و مایر (۲۲) شامل سه خرده مقیاس تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری استفاده گردید. جهت اندازه‌گیری ابعاد تعهد سازمانی، ۸ گویه برای هر بُعد در پرسشنامه در نظر گرفته شده بود. پرسشنامه اخلاق کار در طیف هفت گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، نسبتاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، نسبتاً موافقم و کاملاً موافقم) و پرسشنامه تعهد سازمانی در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت طراحی شده‌اند.

پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش بارها در مطالعات مختلف به کار گرفته شد و روایی و پایایی آنها مورد تأیید قرار گرفت. همچنین جهت تعیین پایایی پرسشنامه‌های مذکور از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که پایایی پرسشنامه اخلاق کار ۰/۸۱ (حیطه دلبستگی و علاقه به کار ۰/۸۳؛ حیطه پشتکار و جدیت در کار ۰/۷۹؛ حیطه روابط سالم و انسانی ۰/۸۲) و تعهدسازمانی ۰/۸۹ (تعهد عاطفی ۰/۸۶؛ تعهد مستمر ۰/۸۰؛ تعهد هنجاری ۰/۸۳) محاسبه گردید. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS16 و آزمون‌های t تک نمونه‌ای و همبستگی پیرسون تحلیل شدند.

ساختاری کار هستند تعریف شود. اخلاق کار: ۱. چند بعدی است، ۲. مربوط به کار و فعالیت‌های مربوط به کار است و اینگونه نیست که برای هر کاری به صورت خاص آن کار بیان شود، ۳. آموختنی است؛ ۴. به نگرش‌ها و باورها اشاره دارد (و نه لزوماً رفتار)، و ۵. یک ساختار انگیزشی منعکس کننده در رفتار است (۱۱).

نیروی انسانی متعهد به اخلاق کاری و ارزشهای سازمانی نه تنها عاملی برای برتری سازمان نسبت به سازمان دیگر است؛ بلکه مزیت رقابتی پایداری برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌شود (۱۲). با وجود تغییرات متعددی که طی قرن گذشته در محیط کار رخ داده، کارفرمایان همچنان به دنبال کارکنانی هستند که دارای اخلاق کار قوی باشند (۱۳).

عوامل مؤثر بر رعایت اخلاق کار را می‌توان در سه سطح مورد بررسی قرار داد. سطح کلان شامل عوامل فرهنگی، اقتصادی، قانونی و فناوری؛ سطح سازمانی دربرگیرنده رقابت، سیستم پاداش، ویژگی‌های شغلی، دسترسی منابع، اهداف سازمان و ارزیابی عملکرد؛ سطح فردی با عواملی همچون عقاید فردی، آموزش‌های خانوادگی، نگرش‌های فردی و روابط اجتماعی (۱۴). یافته‌ها حاکی از آن است که عوامل سازمانی، محیط عینی سازمان و ویژگی‌های نیروی انسانی سازمان به طور مؤثر بر اخلاق کار اثر می‌گذارند (۱۵). متغیرهای تأثیرگذار فردی که در اخلاق کاری نیز مؤثرند، شامل رضایت شغلی و تعهد سازمانی است (۱۶). بر اساس مدل سه جزئی تعهد آلن و مایر، سه ذهنیت وجود دارد که هر کدام از آنها مشخصه تعهد کارکنان به سازمان می‌باشند: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری. تعهد عاطفی به درک کارکنان از دلبستگی عاطفی به سازمان یا شناخته شدن با آن اشاره دارد. تعهد مستمر به ادراک کارکنان از هزینه ترک سازمان و رفتن به جای دیگر اشاره دارد. تعهد هنجاری به ادراک کارکنان از وظایف طبیعی آنها اشاره می‌نماید (۱۷). 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 بالاتری برخوردارند. همچنین توجه زیاد به تعهد سازمانی از این موضوع ناشی می‌شود که رابطه آن با ترک خدمت منفی است (۱۸). پژوهش‌ها نشان می‌دهد وجود اخلاق کاری به وسیله قوانین و خط‌مشی‌های اخلاقی باعث رضایت شغلی و تعهد سازمانی بیشتر و در نتیجه پایین آمدن نرخ ترک شغل می‌شود (۱۹).

اخلاق کار در حوزه طب از زمان مصر باستان مورد توجه بود. برای متخصصان عرصه بهداشت و سلامت به واسطه وظیفه مراقبتی، استانداردهای قانونی و اخلاقی در ارتباط با آموزش صحیح و مهارت‌ها وجود دارد (۲۰).

یافته‌ها

بین ابعاد متغیرهای مورد بررسی در جدول شماره ۴ نمایش داده شده است.

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

اخلاق کار		تعهد سازمانی	
روابط روابط روابط روابط	روابط روابط روابط روابط	روابط روابط روابط روابط	روابط روابط روابط روابط
همبستگی پیرسون	همبستگی پیرسون	همبستگی پیرسون	همبستگی پیرسون
مقدار p	مقدار p	مقدار p	مقدار p
N	N	N	N
۰/۱۱۸	۰/۱۶۲	۰/۰۷۲	۰/۰۷۲
۰/۱۸۹	۰/۱۶۲	۰/۰۷۲	۰/۰۷۲
۰/۰۱۰	۰/۰۱۴	۰/۰۱۴	۰/۰۱۴
۰/۰۹۲	۰/۰۷۶	۰/۰۷۶	۰/۰۷۶
۰/۱۵۳	۰/۳۸۶	۰/۳۸۶	۰/۳۸۶
۰/۰۲۲	۰/۰۵۱	۰/۰۵۱	۰/۰۵۱
۰/۹۰۳	۰/۸۶۴	۰/۸۶۴	۰/۸۶۴
۰/۲۶۸	۰/۳۵۷	۰/۳۵۷	۰/۳۵۷
۱۴۷	۱۴۷	۱۴۷	۱۴۷
۱۴۸	۱۴۸	۱۴۸	۱۴۸
همبستگی پیرسون	همبستگی پیرسون	همبستگی پیرسون	همبستگی پیرسون
مقدار p	مقدار p	مقدار p	مقدار p
N	N	N	N
۰/۰۴۶	۰/۰۴۶	۰/۰۴۶	۰/۰۴۶
۰/۱۵۲	۰/۱۵۲	۰/۱۵۲	۰/۱۵۲
۰/۰۱۴	۰/۰۱۴	۰/۰۱۴	۰/۰۱۴
۰/۰۱۸	۰/۰۱۸	۰/۰۱۸	۰/۰۱۸
۰/۸۲۳	۰/۸۲۳	۰/۸۲۳	۰/۸۲۳
۰/۸۶۲	۰/۸۶۲	۰/۸۶۲	۰/۸۶۲
۰/۰۶۶	۰/۰۶۶	۰/۰۶۶	۰/۰۶۶
۰/۵۸۳	۰/۵۸۳	۰/۵۸۳	۰/۵۸۳
۱۴۷	۱۴۷	۱۴۷	۱۴۷
۱۴۸	۱۴۸	۱۴۸	۱۴۸

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به منظور بررسی میزان ابعاد مختلف اخلاق کار و رابطه آن با تعهد سازمانی در بین پرستاران بیمارستان حضرت فاطمه زهرا(س) شهر ساری صورت پذیرفت.

نتایج پژوهش حاکی از تفاوت معنی‌دار بین تمام ابعاد اخلاق کار با میانگین مقیاس در بین پرستاران بود. میزان این چهاربعد بسیار به یکدیگر نزدیک بود. پشتکار و جدیت در کار و روح جمعی و مشارکت در کار به ترتیب بیشترین و کمترین میزان را در ابعاد چهارگانه اخلاق کار داشتند. با نگاه فرهنگی و از آنجا که اخلاق کار یک هنجار فرهنگی در نظر گرفته می‌شود؛ با توجه به ارزش‌های مذهبی فرهنگ ایرانی - اسلامی حاکم بر کشور ایران، می‌توان این امر را منطقی در نظر گرفت. مطالعات نیز نشان می‌دهد که یک رابطه مثبت و معنی‌دار بین مذهب و اخلاق وجود دارد(۶). به عنوان نمونه، نتایج پژوهشی که در ادارات دولتی شهر تهران(۲۳) و پژوهشی که در دو بخش دولتی و خصوصی ذوب آهن اصفهان(۱۰) صورت پذیرفت نیز اخلاق کار را بالاتر از حد متوسط نشان داد.

در مواردی ممکن است ضعف اخلاق کار به عنوان یک دغدغه در جامعه بویژه در بخش‌های دولتی در نظر گرفته شود(۱۰) اما باید توجه داشت که اخلاق کار با عوامل مختلفی مرتبط است. کیفیت مدیریت سازمان، محیط و فضای عینی سازمان، سنجش و ارزشیابی نامناسب عملکرد افراد در سازمان‌ها(۱۵)، بیگانگی اجتماعی و سیاسی، انتظارات برآورده نشده، انزوای فردی و کناره‌گیری از محیط اجتماعی و ارزش‌های جمعی، احساس بی‌عدالتی اجتماعی(۲۳)، هوش(۲۴) از عوامل مؤثر و مرتبط با

یافته‌های دموگرافیک نمونه مورد مطالعه در جدول شماره ۱ نمایش داده شدند. بر این اساس، غالب پرستاران شرکت کننده در این پژوهش را زنان (۸۵/۱) تشکیل می‌دادند. همچنین سابقه کاری بیشتر شرکت‌کنندگان (۷۱/۶) کمتر از ده سال بود. و بیش از نیمی (۵۴/۷) از شرکت‌کنندگان در این پژوهش در بازه سنی ۳۱ تا ۳۰ قرار داشتند.

جدول (۱): ویژگی‌های دموگرافیک نمونه مورد بررسی

جنسیت	سابقه کار	سن
مرد	کمتر از ۱۰	۴۱ به بالا
زنان	بیشتر از ۱۰	۳۱ تا ۴۰
مرد	۱۰-۱۲	۲۱
زنان	۱۲-۱۴	۴۶
مرد	۱۴-۱۶	۸۱
زنان	۱۶-۱۸	۴۲
مرد	۱۸-۲۰	۲۸/۴
زنان	۲۰-۲۲	۵۴/۷
مرد	۲۲-۲۴	۳۱/۱
زنان	۲۴-۲۶	۱۴/۲

از آنجا که داده‌های پژوهش نرمال بودند؛ از آمار پارامتریک جهت بررسی داده‌ها استفاده گردید. جهت بررسی وضعیت اخلاق کار و تعهد سازمانی در جامعه مورد بررسی از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. همان‌گونه که از جدول شماره ۲ برمی‌آید، ابعاد چهارگانه اخلاق کار در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار بود ($p < 0/001$).

جدول (۲): آزمون t تک نمونه‌ای در ارتباط با اخلاق کار (میانگین مقیاس = ۴)

ابعاد اخلاق کار	میانگین	T	مقدار p	تفاوت میانگین	۹۵٪ اطمینان
دلبستگی	۵/۶۵۴۹۸	۳۵/۰۶۸	< ۰/۰۰۱	۱/۶۵۴۹۸	۱/۵۶۱۷
پشتکار	۵/۵۴۶۷۳	۳۵/۷۹۹	< ۰/۰۰۱	۱/۵۴۶۷۳	۱/۴۶۱۳
روابط سالم	۵/۸۰۱۷۵	۳۳/۴۷۹	< ۰/۰۰۱	۱/۸۰۱۷۵	۱/۶۹۵۴
روح جمعی	۵/۶۴۷۹۶	۳۲/۴۲۵	< ۰/۰۰۱	۱/۶۴۷۹۶	۱/۵۴۷۵

همچنین بر اساس یافته‌های مندرج در جدول شماره ۳، تفاوت بین دو بعد عاطفی و مستمر تعهد سازمانی با میانگین مقیاس معنی‌دار بودند ($p < 0/001$)، ولی تفاوت بعد هنجاری تعهد سازمانی معنی‌دار نبود ($p = 0/۱۴۹$).

جدول (۳): آزمون t تک نمونه‌ای در ارتباط با تعهد سازمانی (میانگین مقیاس = ۳)

ابعاد تعهد سازمانی	میانگین	T	مقدار p	تفاوت میانگین	۹۵٪ اطمینان
مستمر	۳/۳۷۵۸۴	۸/۰۴۰	< ۰/۰۰۱	۰/۳۷۵۸۴	۰/۲۸۳۵
هنجاری	۳/۰۵۴۹۰	۱/۴۵۲	۰/۱۴۹	۰/۰۵۴۹۰	-۰/۰۱۹۸
عاطفی	۳/۲۶۳۱۸	۵/۵۹۶	< ۰/۰۰۱	۰/۲۶۳۱۸	۰/۲۳۴۹

بررسی همبستگی میان ابعاد اخلاق کار و تعهد سازمانی، فقط از وجود رابطه بین بعد مربوط به روابط سالم و انسانی اخلاق کار و بعد مستمر تعهد سازمانی حمایت کرد. نتایج بررسی همبستگی

است، محلی با ارزش قلمداد می‌کردند و از فعالیت در سازمان به طور عام رضایت داشتند.

بی‌شک رعایت اصول اخلاقی در کار، یکی از حلقه‌های زنجیره‌ای است که به بهره‌وری سازمان‌ها و در نهایت توسعه پایدار جامعه می‌انجامد. سازمان‌های مختلف در سراسر دنیا فارغ از هر نژاد و مذهبی سعی دارند تا در سازمان‌های خود ارزش‌هایی را حاکم نمایند که این ارزش‌ها، هدایت‌کننده تمامی امور مربوط باشند. در بحث اخلاق کار، آنچه مهم به نظر می‌رسد، دور شدن از شعار و حرکت به سمت عمل‌گرایی است. مدیران به عنوان الگوهای کارکنان سازمان می‌بایست متعهد به رعایت اصول اخلاق در فرایند کاری خود باشند. منشورهای اخلاقی باید بر مبنای ارزش‌های حاکم بر جامعه، به دور از شعارزدگی و با ضمانت اجرا و در صورت عدم رعایت، همراه با تنبیهات اثربخش طراحی شوند.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود که با تشکیل تیم‌های متشکل از مدیران با تجربه و با انگیزه و خلاق در جلسات کار گروهی، در مورد راهکارهای رسیدن به ارزش‌های اخلاقی و تقویت آن بحث و تبادل نظر صورت گیرد و از کار خوب و پسندیده به منظور تقویت و ترویج آن تشویق و تقدیر به عمل آید و تلاش‌های لازم برای ایجاد پیوستگی عاطفی در پرستاران و درگیر کردن آنها با اهداف سازمان صورت گیرد.

محققان بر خود لازم می‌دانند که یکی از مهم‌ترین محدودیت‌های این پژوهش را محدود بودن جامعه آماری به یک بیمارستان اعلام کنند و تأکید داشته باشند که تعمیم نتایج به دست آمده بایستی با احتیاط صورت بگیرد.

تشکر و قدردانی

در پایان مراتب سپاسگزاری خود را از همکاری صمیمانه پرستاران گرامی بیمارستان حضرت فاطمه زهرا(س) شهر ساری و مسولین این بیمارستان که امکان انجام این پژوهش را فراهم آوردند، اعلام می‌داریم.

اخلاق کار می‌باشند. مطمئناً عوامل دیگری نیز بر این متغیر تأثیرگذار می‌باشند. به هر حال، اخلاق کار در سازمان، کلید رفتار اخلاقی کارکنان است(۲۵).

تحلیل داده‌های حاصل از بررسی تعهد سازمانی حاکی از وجود تفاوت معنی‌دار بین تعهد سازمانی در ابعاد عاطفی و مستمر با میانگین مقیاس بود. در حالی که تفاوت بعد هنجاری معنی‌دار نبود. از آنجا که تعهد سازمانی هنجاری، بیانگر احساسات افراد مبنی بر ماندن در سازمان است(۲۶)، لذا می‌توان چنین استنباط نمود که احتمال ترک شغل پرستاران شرکت‌کننده در تحقیق، در حد متوسط وجود دارد. استرس‌های شغلی، برخورد با بیماران متفاوت و مواردی از این دست، ممکن است بر روحیه این افراد حتی پس از سال‌ها فعالیت در این حرفه تأثیرات منفی بر جای گذارد. لذا این احتمال به ویژه در ارتباط با پرستارانی که در بخش‌های خاصی همچون بخش‌های مراقبت‌های ویژه فعالیت دارند، دور از انتظار نیست که تمایل داشته باشند بخش محل کار خود را تغییر دهند. البته با توجه به شرکت پرستارانی که در حال گذراندن طرح نیروی انسانی بودند در تحقیق حاضر، دریافت چنین پاسخ‌هایی توجیه پذیر است.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر در ارتباط با رابطه میان ابعاد چهارگانه اخلاق کار و ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی، تنها میان روابط سالم و انسانی اخلاق کار و تعهد سازمانی مستمر رابطه معنی‌دار دیده شد و بین سایر ابعاد این دو متغیر رابطه‌ای مشاهده نشد. این یافته با یافته‌های پژوهش پیشین متفاوت است(۲۵). در مقایسه با یافته‌های پژوهش‌های پیشین و آنچه که می‌توان به صورت پیش‌فرض در نظر داشت، این یافته تا حدودی بحث‌برانگیز به نظر می‌رسد. به ظاهر، منطقی‌تر آن است که بین دو متغیر مورد بررسی، رابطه وجود داشته باشد، ولی نبود این رابطه نیز به معنی ضعف کارکنان در ارتباط با اخلاق کار و تعهد سازمانی نیست. در هر صورت نمونه این پژوهش، اصول اخلاقی را در ضمن کار خود رعایت می‌کردند، از لحاظ عاطفی به سازمان خود وابستگی داشته و آن را معرف خود می‌دانستند. آنها بیمارستان را به عنوان سازمانی که با سلامتی جامعه در ارتباط

References:

1. Alvani M, Rahmati MH. The process of developing code of ethics for organizations. *Organizational Culture Management*. 2007;5(15):43-70. [Persian]
2. Azar A, Rabieh M, Ghiasi F. Ethics in Management Science. *Ethics in Science & Technology*. 2008;3(1-2):61-75. [Persian]
3. Mooghali AR, Seyedjavadin R, Ahmadi AA, Alavi A. An explanatory model of islamic work ethics and organizational citizenship behavior due to job values: Case study of Isfahan University of Medical Sciences, Iran. *Health Information Management*. 2013;10(2):1-10. [Persian]
4. Salehnia M; Tavakoli. Organizational Ethic with an emphasis on Ethical Charter. *Ethics in Science and Technology*. 2009;4(3-4):66-78. [Persian]
5. Farhadi M, Zeinab B. The relation between organizational values and Organizational Ethics. *Pazhuohesh Nameh-e Akhlagh*. 2013;6(20):77-91. [Persian]

6. Ghalavandi H, Moradi Z, Faridi MR. The Explanation of the Relation between Religious Orientation and Work Ethic: A Case Study of Urmia University Staff. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*. 2013;6(6):836-41.
7. Abbasi M, Khodayari R. Moral values of organization in light of organizational justice. *Journal of Bioethics*. 2012;1(2):83-98. [Persian]
8. Tavasoli GHA, Najari Nahavandi M. A Study on Work Ethic from a Gender Point of View. *Journal of Business management Perspective*. 2008;6(3):39-60. [Persian]
9. Taheri M, Zanjirch M, Nejatian M. The Effects of Work Ethics on Enhancement of Organizational Citizenship Behavior. *Iranian Journal of Ethics in Science and Technology*. 2011;6(2). [Persian]
10. Kaviani B. Survey the work ethic in the public and private sectors. *Tadbir*. 2006 (165):45-8. [Persian]
11. Meriac JP, Woehr DJ, Banister CH. Generational Differences in Work Ethic: An Examination of Measurement Equivalence across Three Cohorts. *J Bus Psychol*. 2010;25(2):315-24.
12. Rezaeian A, Keshtehgar AA. The relationship between emotional intelligence and organizational commitment. *Journal of business Management Perspective (Management perspective)*. 2008;8(27):27-39. [Persian]
13. Hill RB, Fouts S. Work Ethic and Employment Status: A Study of Jobseekers. *Journal of Industrial Teacher Education*. 2005;42(3):48-65.
14. Ronaghi MH, Feizi K. A Model for Business Ethics in Iran's Private Banks. *Iranian Journal of Ethics in Science and Technology*. 2011;6(2). [Persian]
15. Sharif Zadeh F. Analysis of organizational factors influencing work ethic in public organizations. *Ethics in Science and Technology*. 2012;7(1):1-12. [Persian]
16. Ansari M, Ghorbany J, Shahparast M; Rahmany H. Effect of Organizational and Personal Factors on Work Ethic of Marketing Managers through Organizational Justice as a Moderating Variable. *Iranian Journal of Ethics in Science and Technology*. 2013;8(3). [Persian]
17. Salami SO. Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers. *Anthropologist*. 2008; 10 (1):31-8. [Persian]
18. 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]
19. Alirezaei N, Massah H, Akrami N. The Relation between Work Conscientiousness with Job Performance. *Iranian Journal of Ethics in Science and Technology*. 2013;8(2). [Persian]
20. Sheikh SA. The Importance of Ethics in Health Care System. *Journal of the Dow University of Health Sciences*. 2007;1(1):46-8. [Persian]
21. Lim DH, Petty G, Fontan J, Yoon S. The Effect of Self-Directed Work Teams on Work Ethic. *Performance Improvement Quarterly*. 2008;21(2):49-63.
22. Allen N.J; Meyer J.P. The measurement and antecedents of effective continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 1990 (63):1-18.
23. Moeidfa RS. Work Ethics among state office employees of the Tehran provincial administration. *Social Welfare*. 2007;6(23):321-41. [Persian]
24. Ronaghi MH, Feizi K. The Relationship between Business Ethics and Intelligence of International Companies, In Iran. *Iranian Journal of Ethics in Science and Technology*. 2013;8(2). [Persian]
25. Komari N, Djafar F. Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank, Indonesia. *International Business Research*. 2013;6(12):107-17.
26. Moghimi M. *Organizational & Management Research Approach*. Tehran: Termeh; 2006. [Persian]
27. Ali A. J, Al-Kazemi A. A. Islamic work ethic in Kuwait. *Cultural Management: An International Journal*. 2007;14(2):93-104.

28. Mohamed N, Karim N. S. A, Hussein R. Linking Islamic work ethics to computer use ethics, job satisfaction and organizational commitment in Malaysia. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics in Science & Technology*. 2010;5(1):13-23.
29. Rokhman W. The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. 2010;15(1):21-7.
30. Williams S, Sandler RL. Work values and attitudes: Protestant and Confucian Ethics as predictors of satisfaction and commitment. *Research and Practice in Human Resource Management*. 1995; 3(1):1-13.
31. Yousef DA. Islamic work ethic—a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*. 2001;30(2):152–69.

