

تأثیر تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی بر تضاد حرفه‌ای - سازمانی بین پرستاران و بهیاران و نقش آن در عملکرد منابع انسانی

مرتضی مرادی^{۱*}، مرجان خلیلی^۲

۱. استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
۲. کارشناس ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر، ملایر، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۷/۱۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۸/۲۳)

چکیده

امروزه تعهد سازمانی و حرفه‌ای نقش مهمی در موفقیت سازمان‌ها ایفا می‌کند که می‌تواند به شکل‌های مختلف خود را نشان دهد. پژوهش حاضر با هدف بررسی تضاد حرفه‌ای - سازمانی بین پرستاران و بهیاران و تأثیر آن بر تمایل به ترک خدمت و رضایت شغلی انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش پرستاران و بهیاران دو بیمارستان دولتی است، که ۱۶۹ نفر براساس روش طبقه‌بندی نسبی انتخاب شدند. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع توصیفی - همبستگی و مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است که روایی آن از طریق تحلیل عاملی تأییدی و همچنین روایی همگرا و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ و پایایی مرکب تأیید شد. نتایج نشان داد اثر تعهد حرفه‌ای بر تضاد حرفه‌ای - سازمانی و تمایل به ترک خدمت معکوس و معنادار، و اثر آن بر رضایت شغلی مستقیم و معنادار بود. اثر تعهد سازمانی بر تضاد حرفه‌ای - سازمانی و تمایل به ترک خدمت معکوس و معنادار، و اثر آن بر رضایت شغلی مستقیم و معنادار بود. همچنین، نتایج نشان داد: تضاد حرفه‌ای - سازمانی به‌طور مستقیم و معنادار بر تمایل به ترک خدمت و به‌طور معکوس و معنادار بر رضایت شغلی اثر می‌گذارد.

کلیدواژگان

تضاد حرفه‌ای - سازمانی، تعهد سازمانی، تعهد حرفه‌ای، تمایل به ترک خدمت، رضایت شغلی.

* نویسنده مسئول، رایانامه: Morteza_moradi@pnu.ac.ir

مقدمه

امروزه صاحب‌نظران بر اهمیت و نقش نیروی انسانی به‌عنوان عامل توسعه جامعه تأکید زیادی دارند و مهم‌ترین سرمایه هر سازمان را نیروی انسانی می‌دانند. از ارکان توسعه کشورها، توسعه نظام سلامت و درمان است؛ با وجود این، یکی از اقلاری که نقش مهمی در ارتقای سلامت و توسعه نظام سلامت جامعه دارند، پرستاران هستند؛ به‌طوری که سازمان‌های مراقبت بهداشتی و درمانی بدون نیروی کارآمد پرستاری نمی‌توانند به عملکرد شغلی مناسبی دست یابند. یکی از عوامل اثرگذار بر عملکرد شغلی، تعهد سازمانی است. اگر پرستاران که پایه و اساس نظام بهداشتی- درمانی را تشکیل می‌دهند از تعهد بالایی نسبت به سازمان برخوردار باشند، بر اقدامات و رفتار آن‌ها در سازمان اثر خواهد گذاشت و بهره‌وری و اثربخشی سازمان افزایش می‌یابد. برعکس افراد بی‌تفاوت یا بی‌مسئولیت در برابر اعمال محوله سازمان این رفتار را به دیگران منتقل می‌کنند و باعث کاهش عملکرد افراد و تنزل سازمان از نظر کمی و کیفی می‌شوند (نحریر و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۲۴).

برای سال‌ها، پژوهشگران نگران ارتباط بین سازمان‌ها و کارکنان حرفه‌ای آن‌ها بوده‌اند. این ارتباط عموماً به‌عنوان این فرض که «هنجارها و ارزش‌های حرفه‌ای و سازمانی به گونه‌ای ذاتی ناسازگارند» شناخته شده است. علاوه بر این، بنا بر شواهدی، این روابط متضاد ممکن است سبب نتایج سازمانی نامطلوبی نظیر ترک خدمت کارکنان شود. اما مطالعات بعدی فرض «ناسازگاری ذاتی» را زیر سؤال برد. پرستاران و بهیاران که اکثراً در بیمارستان‌ها کار می‌کنند، ملزم به رعایت ارزش‌ها و هنجارهای سازمان خود هستند و به نوعی انتظار این است که سازمان خود متعهد باشند. از طرفی، آن‌ها با توجه به وظیفه‌ای که دارند باید ضوابط و استانداردهای حرفه‌ای شغل خود را نیز در نظر بگیرند و به نوعی علاوه بر تعهد سازمانی با تعهد حرفه‌ای نیز مواجه‌اند. اگر تعهد نسبت به سازمان با هنجارهای حرفه‌ای در تضاد باشد، آن‌ها تضادی را تجربه می‌کنند که تضاد حرفه‌ای- سازمانی نامیده می‌شود. با توجه به اینکه پرستاری حرفه‌ای است که براساس روابط مشارکتی با بیمار بنا شده است، این تضاد ممکن است این روابط را مخدوش کند یا حتی گاهی ممکن است

به نارضایتی، حتی ترک سازمان توسط افراد منجر شود. بنابراین، این مسئله مطرح است که تضاد حرفه‌ای - سازمانی ممکن است عملکرد پرستاران را تحت تأثیر قرار دهد و مشکلاتی را برای آن‌ها در بیمارستان در ارتباط با بیماران به وجود آورد.

پژوهش حاضر بنا را بر سازگاری تعهد حرفه‌ای و سازمانی بین پرستاران گذاشته و براساس این سازگاری، به دنبال پاسخ به این پرسش است که آیا تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای پرستاران و بهیاران بر تضاد حرفه‌ای - سازمانی اثرگذار است و می‌تواند مقدمه‌ای برای تضاد حرفه‌ای - سازمانی باشد؟ و در وهله دوم، آیا تضاد حرفه‌ای - سازمانی بر اقدامات و عملکرد منابع انسانی تأثیرگذار است؟ و می‌تواند مقدمات نارضایتی و ترک خدمت را فراهم کند؟

تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای

تعهد یکی از موضوعاتی است که در حوزه مدیریت و سازمان توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است. دل بستگی و تعهد کارمند نه تنها با سازمان، بلکه با مراجع دیگری چون حرفه، خانواده، سرپرست مستقیم، مذهب و غیره در ارتباط است، اما دو جنبه از تعهد بیشتر مورد توجه قرار گرفته است: تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای (Mathieu & Zajac, 1995, p.181). شناخت ماهیت رابطه، سازگاری یا تقابل میان دو نوع تعهد، موضوع بسیاری از مباحث است.

تعهد از نظر لغوی عبارت است از به عهده گرفتن، نگاه داشتن، عهد و پیمان بستن، و در اصطلاح عبارت است از عمل متعهد شدن به یک مسئولیت یا یک باور، تقبل یا عهده دار شدن انجام دادن کاری در آینده (صادقی فر، ۱۳۸۶، ص ۷۹). تعهد سازمانی عبارت است از هویت بخشی به افراد از طریق درگیر کردن و سهم کردن آنان در سازمانی خاص (Gunlu et al., 2010, p.704). شهید مطهری (۱۳۶۸) درباره تعهد می‌گوید: تعهد به معنای پایبندی به اصول و فلسفه یا قراردادهایی است که انسان به آن‌ها معتقد و پایدار است. فرد متعهد کسی است که به عهد و پیمان خود وفادار باشد و اهدافی را که به خاطر آن‌ها و برای حفظ پیمان بسته است، صیانت کند. از طرفی، تعهد سازمانی به معنای حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دور از ارزش‌های ابزاری آن است (رنجبریان، ۱۳۷۵، ص ۱۵).

یکی از پرکاربردترین تعریف‌های تعهد سازمانی از بعد نگرشی یا عاطفی توسط پورتر^۱ (۱۹۷۹) بیان شده است که بر سه ویژگی تأکید می‌کند: الف) اعتقاد قوی به اهداف سازمان و قبول آن؛ ب) اراده برای تلاش حداکثری در سازمان؛ ج) تمایل زیاد برای ماندن در سازمان (El-Rajabi, 2007, p.489). طبق این تعریف، تعهد به نوعی دلبستگی و علاقه قوی به سازمان و تعیین هویت با آن است (Leong et al., 2003, p.364). از دیدگاه رفتاری نیز به «تعهد حسابگرانه»^۲ توجه شده است. در این دیدگاه افراد به دلیل مزایا و منافع که دارند و سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان کرده‌اند، به سازمان دلبسته می‌شوند و به عضویت خود در سازمان ادامه می‌دهند. میر و آلن (۱۹۹۱) معتقدند، تعهد سازمانی شامل سه بعد عاطفی، هنجاری و دستوری است. تعهد عاطفی به وابستگی احساسی فرد به سازمان اشاره می‌کند، تعهد مستمر مربوط به تمایل باقی ماندن در سازمان را به دلیل هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان، و سرانجام تعهد هنجاری احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عنصر سازمان را منعکس می‌کند (Meyer & Allen, 1991, p.65).

از طرف دیگر، تعهد شغلی نوعی حالت شناختی و احساس هویت روانی با یک شغل را نشان می‌دهد. تعهد شغلی، اعتقاد درباره شغل فرد است و به مقداری که یک شغل می‌تواند نیازهای فعلی فرد را برآورده کند، بستگی دارد. اشخاصی که شدیداً درگیر شغل هستند، شغل را بخش مهمی از هویت شخصی‌شان در نظر می‌گیرند. علاوه بر این، افراد با وابستگی شغلی بالا، بیشتر علائق خود را وقف شغل خود می‌کنند.

پژوهشگرانی مانند آرانیا و فریس (۱۹۸۴)؛ آرانیا و همکاران (۱۹۸۱)؛ بریرلی (۱۹۹۹) و لئونگ و همکاران (۲۰۰۳)، براساس تعریف تعهد سازمانی، با جایگزین کردن واژه «حرفه» به جای «سازمان»، تعهد حرفه‌ای را اعتقاد قوی به اهداف و ارزش‌های حرفه و قبول آن، اراده برای تلاش حداکثری در حرفه، و تمایل زیاد برای حفظ عضویت در حرفه تعریف کردند (El-Rajabi, 2007,)

1. Porter
2. Calculative commitment

p.490). تعهد حرفه‌ای به معنای تعیین هویت با حرفه است، که شامل تعهد به حرفه، وقف حرفه شدن و پذیرش اهداف و اخلاق حرفه‌ای است. تعهد حرفه‌ای بر احساس مسئولیت و علاقه نسبت به حرفه فرد مبتنی است. به عبارت دیگر، احساس پایداری فرد به وظایفی که با برعهده گرفتن نقشی، خود را ملزم به انجام دادن آن‌ها می‌داند (حبیبی، ۱۳۸۶، ص ۲). سانتوس (۱۹۹۸)، تعهد حرفه‌ای را احساس هویت و وابستگی نسبت به یک شغل و حرفه خاص می‌داند و بر تمایل و علاقه به کار در یک حرفه به عنوان تعهد حرفه‌ای تأکید می‌کند (Santos, 1998, p.58). در پژوهشی دیگر، تعهد حرفه‌ای از دیدگاه نظریه هویت اجتماعی تعریف شده است. این نظریه معتقد است افراد خودشان را درون طبقات مختلف اجتماعی (از جمله حرفه، گروه، سازمان و نظایر آن) دسته‌بندی می‌کنند و از طریق آن خود را بر حسب عضویت در موجودیتی خاص تبیین می‌کنند. یعنی افراد علاقه دارند در گروه یا دسته‌ای از جامعه قرار گیرند (Kwon & Banks, 2004, p.611).

والاس (۱۹۹۵)، مانند میر و آلن (۱۹۹۱) برای تعهد حرفه‌ای مانند تعهد سازمانی سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری در نظر گرفته و تعهد حرفه‌ای را احساس هویت با یک حرفه، نیاز به استمرار خدمت در یک شغل و احساس مسئولیت بالا نسبت به آن تعریف کرده است (ابطحی و مولایی، ۱۳۸۵، ص ۵۷).

تعهد از دیدگاه اسلام نیز مورد توجه قرار گرفته است. تعهد اسلامی، احساس مسئولیت درونی فرد در قبال انجام دادن وظایف محوله و پیامدهای آن براساس ایمان و اعتقادهای الهی است. خداوند در قرآن کریم خطاب به مؤمنان می‌فرماید «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ...» (ای کسانی که ایمان آورده‌اید به قراردادهای خود وفا کنید) (مائده / ۱)؛ یا در جایی دیگر می‌فرماید «...و أوفوا بالعهد انّ العهد كان مسؤلاً»، (و به پیمان وفا کنید که (در قیامت) از عهد و پیمان سؤال خواهد شد) (اسراء / ۳۴). همچنین، امیرمؤمنان علی (ع) در عهدنامه خود به مالک اشتر، وفای به عهد را یکی از مهم‌ترین فریضه‌های خدایی در اجتماع بشری به حساب می‌آورد و حتی شکستن پیمان دربارۀ دشمن را نیز جایز نمی‌داند (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳). این موارد اهمیت وفای به عهد و تعهد را در اسلام نشان می‌دهد.

تضاد حرفه‌ای - سازمانی

مفهوم تضاد حرفه‌ای - سازمانی کاربردهای عملی مهمی دارد (Wang, 2008, p.102). تضاد یا تعارض پدیده‌ای است که آثار مثبت و منفی بر عملکرد افراد و سازمان‌ها دارد. استفاده صحیح و مؤثر از تعارض موجب بهبود عملکرد و ارتقای سطح سلامتی سازمان می‌شود و استفاده غیرمؤثر از آن موجب کاهش عملکرد و ایجاد کشمکش و تشنج در سازمان می‌شود. استفاده مؤثر از تعارض مستلزم شناخت و درک کامل ماهیت آن و همچنین، علل خلق‌کننده و کسب مهارت در اداره و کنترل آن است که البته امروز یکی از مهم‌ترین مهارت‌های مدیریت به شمار می‌آید. توانایی برخورد با تعارض و اداره آن، در موفقیت مدیران سازمان‌ها نقش ارزنده‌ای دارد. اگر تعارض‌ها سازنده باشند، موجب بروز افکار نو و خلاق می‌شوند و زمینه تغییر و نوآوری و تحول سازنده را در سازمان فراهم می‌کنند و در نهایت، به مدیریت کمک می‌کنند تا به اهداف سازمانی خویش نائل آید.

با توجه به تعریف‌هایی که از تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی بیان شد، می‌توان گفت این دو مفهوم متمایزند، به طوری که این دو نوع تعهد نتایج و پیش‌بینی‌های متفاوتی نیز دارند (Leong et al., 2003, p.364). با این حال، نظرهای متفاوتی درباره رابطه این دو متغیر با یکدیگر وجود دارد. در متون کلاسیک «مدل تعارض حرفه‌ای - سازمانی» فرض می‌شود مجموع تعهد به سازمان و حرفه صفر است. یعنی تعهد به یک طرف باعث کم شدن تعهد به طرف دیگر می‌شود (Wallace, 1995, p.339). بنابراین، عده‌ای اعتقاد به تعارض بین این دو نوع تعهد دارند و وجود یکی را عامل کاهش دیگری می‌دانند. در مقابل، عده‌ای معتقدند این دو نوع تعهد نه تنها در تعارض با یکدیگر نیستند، بلکه رابطه مثبتی با هم دارند و برای اینکه سازمان بتواند به نتایج بهتری دست یابد، وجود هر دو نوع تعهد در سازمان لازم است و سازمان باید با ایجاد شرایط مناسب، میزانی از هر دو نوع تعهد را در کارکنان خود ایجاد کند (سادات‌اخباری و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۳۵-۱۳۴). یعنی تعهد سازمانی و حرفه‌ای می‌توانند به عنوان پدیده‌های جدا و متمایز فرض شوند، که در این صورت تعهد حرفه‌ای و سازمانی در راستای یکدیگر قرار می‌گیرند. پس حرفه‌ای‌ها می‌توانند به حرفه و در

عین حال به سازمان خود متعهد باشند (Wallace, 1995, p.339). اگرچه عوامل شغلی و سازمانی زیادی رابطه بین این دو را تحت تأثیر قرار می‌دهند (ابطحی و مولایی، ۱۳۸۵، ص ۵۷).
 نتایج بعضی مطالعات نشان داده است وقتی سازمان به رفتارهای حرفه‌ای پاداش دهد، این دو نوع تعهد رابطه‌ای مثبت با هم دارند (Wallace, 1995, p.281; Lachman & Aranya, 1986, p.340). همچنین، والاس (۱۹۹۵) بیان کرد وضعیت سازمان و میزان حرفه‌ای بودن شغل در رابطه تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای مؤثر است. از طرف دیگر، نتایج بعضی از تحقیقات نشان داد هنگامی تعهد سازمانی و حرفه‌ای با هم تعارض می‌یابند که ارزش‌های سازمانی با اصول و اخلاق حرفه‌ای ناسازگار باشد (Brierley & Turley, 1995, p.34; Aranya & Ferris, 1984, p.7). در واقع، آن‌ها تعارض سازمان- حرفه را سبب تعارض تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی می‌دانند. وقتی تعارض سازمان- حرفه به وجود می‌آید، کارکنان تعهد سازمانی خود را کاهش می‌دهند و به سمت تعهد حرفه‌ای می‌روند (El-Rajabi, 2007, p.492). در ادامه، دیدگاه‌های ناظر بر تعارض و سازگاری بین تعهد سازمانی و حرفه‌ای بیان می‌شود.

دیدگاه‌های ناظر بر تعارض تعهد حرفه‌ای و سازمانی: احتمال ایجاد تعارض در تعهد افراد به سازمان و حرفه، برای اولین بار توسط گلدنر (۱۹۵۷) مطرح شد. او بیان کرد کارکنان حرفه‌ای به جای وفاداری به سازمان، به مرجعی برون‌سازمانی یعنی گروه حرفه‌ای خود وفادار می‌شوند. در مقابل، کارکنان دارای دانش و توانایی محدود، به سازمان متعهد بوده و دارای یک گروه مرجع داخلی هستند. گلدنر (۱۹۵۷) خاطرنشان کرد گسترده‌اندیشان (حرفه‌ای‌ها) برخلاف محدودبینان در یک سازمان نمی‌مانند و در تکاپو هستند. او ادعا می‌کند تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای ناسازگارند (یک کارمند یا به سازمان یا به یک حرفه و نه هر دو، متعهد می‌شود)، (ابطحی و مولایی، ۱۳۸۵، ص ۵۸). از دیدگاه ماتیو و زاجاک (۱۹۹۵)، بسیاری از پژوهشگران، تعهد سازمانی و تعهد شغلی همبستگی ضعیف داشته و سازه‌های متمایزی‌اند. کالبرگ و برگ (۱۹۸۷) تعارض تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی را در قیاس با مفهوم «بازی حاصل جمع صفر» تشریح کردند که در آن هر مقدار افزایش در میزان تعهد حرفه‌ای باعث کاهش مقدار تعهد سازمانی خواهد بود و

بالعکس. معمولاً در سازمان‌های حرفه‌ای کمتر شاهد تعارض هستیم زیرا اهداف حرفه‌ای و سازمانی در راستای یکدیگر قرار دارد. برای نمونه در مراکز پژوهشی، مؤسسات حسابداری و بیمارستان‌های خصوصی به‌منظور سازگاری اهداف حرفه‌ای و سازمانی، سطح تعارض در حداقل خود قرار داشته و برعکس رابطه بالای تعهد حرفه‌ای و سازمانی مشهود است. از طرف دیگر، سازمان‌های غیرحرفه‌ای به اندازه سازمان‌های حرفه‌ای، فرصت‌های پیشرفت شغلی ایجاد نمی‌کنند که این امر می‌تواند باعث کمتر شدن تعهد سازمانی کارکنان حرفه‌ای این سازمان‌ها شود. معیارهای مورد استفاده در تعیین میزان پرداخت و نظام ترفیع در شرکت‌های حرفه‌ای معمولاً عینی و به‌طور عمده براساس استانداردهای قابل اندازه‌گیری است. اما سازمان‌های غیرحرفه‌ای معمولاً از معیارهای عینی و آشکار برای توزیع پاداش‌ها استفاده نمی‌کنند و در نتیجه به نظر می‌رسد دارای مشروعیت کمتری باشند (Wallace, 1995, p.342).

دیدگاه‌های ناظر بر سازگاری تعهد حرفه‌ای و سازمانی: بات و رابرتس^۱ (۱۹۹۴)، مدعی هستند که وقوع همزمان سطوح بالای تعهد حرفه‌ای و سازمانی می‌تواند برای سازمان خوشایند باشد و به صورت سازوکاری «متعادل‌سازی» نسبت به یکدیگر عمل کنند. برای مثال، تعهد حرفه‌ای بالا می‌تواند برخی ناکارآمدی‌های تعهد بالای سازمانی (مثل پدیده انسان سازمانی) را جذب و تعدیل کند. همچنین، تعهد حرفه‌ای زیاد بدون تعهد سازمانی بالا اثربخش نیست، زیرا ممکن است کارها با کیفیت بسیار بالایی انجام گیرد، اما در راستای نیازهای سازمانی نباشد. آن‌ها ادعا می‌کنند تعامل بین تعهد سازمانی و حرفه‌ای به رضایت کاری و عملکرد بهتری منجر می‌شود که این میزان رضایت و عملکرد در هر یک از تعهدها، به‌تنهایی یافت نخواهد شد (ابطحی و مولایی، ۱۳۸۵، ص ۵۸). از طرفی، نتایج پژوهش دیگری نشان داد، رابطه معناداری بین تعهد حرفه‌ای و ابعاد عاطفی، مستمر و هنجاری تعهد سازمانی وجود دارد. به‌عبارت دیگر، نتایج نشان می‌دهد تعهد به سازمان با تعهد حرفه‌ای سازگاری داشته و چندبعدی بودن این دو نوع تعهد را نشان داده است (Rahman & Hanafiah, 2002, p.88).

1. Baugh & Roberts

اثر متقابل تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای

افرادی که در حد بالایی هم به حرفه و هم به سازمان خود متعهدند، احتمالاً تمایل دارند از ناسازگاری بین آن دو چشم‌پوشی کنند و تضاد حرفه‌ای - سازمانی کمتری را تجربه کنند. از طرفی، افرادی که به حرفه و سازمان تعهد کمی دارند، احتمالاً تضاد بیشتری را تجربه می‌کنند. در نهایت، افرادی که سطوح تعهدشان بین این دو حد افراطی قرار دارد، ممکن است به میزانی تضاد را تجربه کنند (تهرانی و همکاران، ۱۳۸۴، ص ۶). این روابط در شکل ۱ بیان شده است.

تعهد سازمانی فرد

پایین	بالا	
تضاد حرفه‌ای - سازمانی معتدل	تضاد حرفه‌ای - سازمانی پایین	تهد
تضاد حرفه‌ای - سازمانی بالا	تضاد حرفه‌ای - سازمانی معتدل	تهد

تعهد حرفه‌ای فرد

شکل ۱. نوع‌شناسی تضاد حرفه‌ای - سازمانی و تعهد حرفه‌ای - سازمانی (تهرانی و همکاران، ۱۳۸۴، ص ۶).

البته نتایج پژوهش‌ها نشان داده است میزان تضاد به عواملی مانند سلسله‌مراتب سازمانی، حرفه‌ای یا غیرحرفه‌ای بودن سازمان و جز آن بستگی دارد. به طوری که در بالای سلسله‌مراتب سازمانی تعهد سازمانی و حرفه‌ای بیشتر و تضاد حرفه‌ای - سازمانی کمتر است یا در سازمان‌های حرفه‌ای هنگامی که اهداف حرفه‌ای شباهت بیشتری با اهداف سازمانی داشته باشد، در مقایسه با افراد حرفه‌ای شاغل در محیط‌های کاری غیرحرفه‌ای که ناسازگاری بیشتری را تجربه می‌کنند، سازگاری بیشتری بین تعهد حرفه‌ای و سازمانی باید وجود داشته باشد (Tuma & Grimes, 1976, p.195).

پیشینه تجربی پژوهش

در زمینه با موضوع تضاد حرفه‌ای- سازمانی پژوهش‌هایی در خارج و داخل کشور انجام گرفته است که در ادامه قسمت به آن‌ها اشاره می‌شود.

مرادی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و رضایت شغلی و تعهد حرفه‌ای دو مؤلفه مهم اثرگذار بر یکدیگر بوده که بر کیفیت عرضه خدمات پرستاری هم اثر می‌گذارند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۵۵).

سادات‌اخباری و همکاران (۱۳۸۹)، در پژوهشی بین کارکنان پالایشگاه استان اصفهان رابطه بین تعهد حرفه‌ای و سازمانی را بررسی کردند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد. تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن مثل همانندسازی، تعهد پیوستگی و تعهد مبادله‌ای رابطه معناداری با تعهد حرفه‌ای دارد (سادات‌اخباری و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۲۹).

تهرانی و همکاران (۱۳۸۴) در تضاد حرفه‌ای- سازمانی حسابداران را بررسی کردند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داده است، اثر تعهد سازمانی بر تضاد حرفه‌ای- سازمانی معکوس و معنادار، و اثر تعهد حرفه‌ای بر تضاد حرفه‌ای- سازمانی غیر معنادار است. همچنین، نشان داده شده است که در مؤسسات حرفه‌ای، تضاد حرفه‌ای- سازمانی به‌طور معکوس با سلسله‌مراتب سازمانی ارتباط دارد (تهرانی و همکاران، ۱۳۸۴، ص ۱).

بریتو (۲۰۱۵)، در پژوهش خود به این نتیجه رسید که تعهد حرفه‌ای و سازمانی پرستاران ارتباط مستقیمی با رفتارهای شهروندی سازمانی دارد. به‌طوری که تعهد حرفه‌ای عاطفی، تعهد سازمانی عاطفی، تعهد حرفه‌ای مستمر، تعهد سازمانی مستمر و فداکاری فردی موجب بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود (Brito, 2015).

شافر (۲۰۰۹)، در پژوهشی با عنوان جو اخلاقی، تضاد حرفه‌ای- سازمانی و تعهد سازمانی به این نتیجه رسید که مؤلفه‌های جو اخلاقی به‌طور معناداری با تضاد حرفه‌ای-سازمانی در ارتباط است و بر تعهد سازمانی اثر می‌گذارد. همچنین، رابطه منفی و معنادار بین تضاد حرفه‌ای- سازمانی و تعهد سازمانی تأیید شد (Shafer et al., 2009, p.1106).

محمد (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان تضاد حرفه‌ای - سازمانی و تفاوت‌های فرهنگی در میان حسابداران در اردن و کویت دریافت تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای اثر معنادار و منفی بر تضاد حرفه‌ای - سازمانی دارند و رابطه بین تعهد حرفه‌ای و سازمانی منفی است. همچنین، نتایج او نشان داد رابطه منفی و معناداری بین تضاد حرفه‌ای - سازمانی و رضایت شغلی و رابطه مثبت و معناداری بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد (El-Rajabi, 2007, p.497).

لئونگ و همکاران (۲۰۰۳)، رابطه تعهد سازمانی، تعهد حرفه‌ای و درگیری شغلی را بررسی کردند. نتایج نشان داد، رابطه مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی، تعهد حرفه‌ای و درگیری شغلی وجود دارد (Leong et al., 2003, p.367).

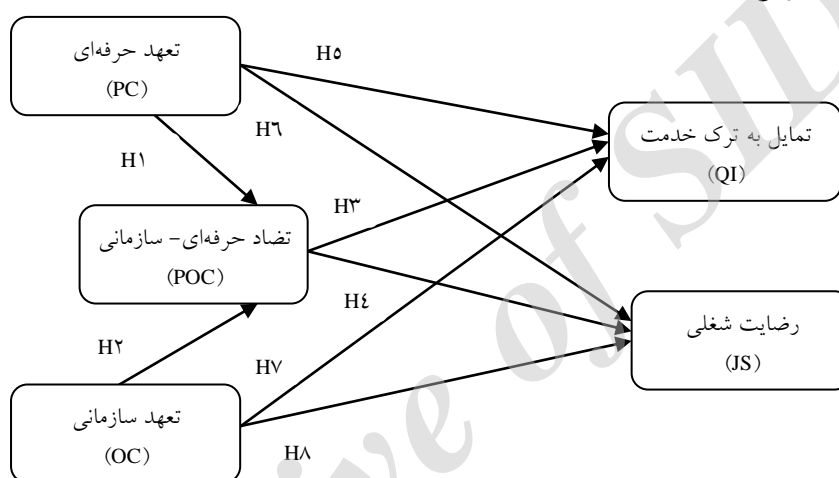
شافر و همکاران (۲۰۰۲)، در پژوهشی ارتباط ابعاد حرفه‌گرایی و تضاد حرفه‌ای - سازمانی، تمایل به ترک خدمت حسابداران مدیریت را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند ابعاد حرفه‌گرایی به‌طور مثبت با تضاد حرفه‌ای - سازمانی دارد و حسابداران مدیریت با سطح تضاد حرفه‌ای - سازمانی بالاتر، دارای تعهد سازمانی پایین‌تر، رضایت شغلی پایین‌تر و تمایل به ترک خدمت بالاتر هستند (Shafer et al., 2002, p.57).

یافته‌های پژوهش آرانیا و همکاران (۱۹۸۱) در بررسی رابطه بین تعهد حرفه‌ای با تعهد سازمانی، نشان داد تعهد حرفه‌ای حسابداران ارشد از تعهد حرفه‌ای شرکا و سرپرستان کمتر است و بین تعهد حرفه‌ای با تعهد سازمانی، تضاد حرفه‌ای - سازمانی و رضایت از پاداش‌ها ارتباط معنادار وجود دارد (Aranya et al., 1981, p.274). همچنین، آرانیا و فریس (۱۹۸۴) پژوهشی را در ارتباط با تضاد حرفه‌ای - سازمانی انجام دادند که یافته‌های آن‌ها نشان داد تضاد حرفه‌ای - سازمانی به‌طور معکوس با رضایت شغلی و به‌طور مثبت با تمایل به ترک خدمت حسابداران رسمی ارتباط دارد (Aranya & Ferris, 1984, p.8).

سورنسن و سورنسن (۱۹۷۴) تفاوت بین آرمان‌های حرفه‌ای و اداری را بررسی کردند. یافته‌های آن‌ها نشان داد حسابدار رسمی با گرایش حرفه‌ای بالا و گرایش اداری بالا قادر به ارضای دو گرایش نیست، زیرا آن دو در تضاد با یکدیگر قرار دارند. شاید این اولین اشاره به وجود تضاد حرفه‌ای - سازمانی بود (Sorensen & Sorensen, 1974, p.101).

مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مطالبی که بیان شد، مدل مفهومی پژوهش به شرح شکل ۲ تدوین شد که تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی عوامل اثرگذار بر تضاد حرفه‌ای-سازمانی و تمایل به ترک خدمت و نارضایتی شغلی از نتایج تضاد حرفه‌ای-سازمانی در نظر گرفته شدند. البته در مدل مفهومی، رضایت شغلی با ارتباط معکوس نشان داده شده است.



شکل ۲. مدل مفهومی تحقیق

براساس مدل مفهومی تحقیق، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین شد.

- فرضیه ۱: تعهد حرفه‌ای اثر منفی و معناداری بر تضاد حرفه‌ای-سازمانی می‌گذارد.
- فرضیه ۲: تعهد سازمانی اثر منفی و معناداری بر تضاد حرفه‌ای-سازمانی می‌گذارد.
- فرضیه ۳: تضاد حرفه‌ای-سازمانی اثر مثبت و معناداری بر تمایل به ترک خدمت می‌گذارد.
- فرضیه ۴: تضاد حرفه‌ای-سازمانی اثر منفی و معناداری بر رضایت شغلی می‌گذارد.
- فرضیه ۵: تعهد حرفه‌ای اثر منفی و معناداری بر تمایل به ترک خدمت می‌گذارد.
- فرضیه ۶: تعهد حرفه‌ای اثر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی می‌گذارد.
- فرضیه ۷: تعهد سازمانی اثر منفی و معناداری بر تمایل به ترک خدمت می‌گذارد.
- فرضیه ۸: تعهد سازمانی اثر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی می‌گذارد.

روش تحقیق

با توجه به اینکه تحقیق حاضر تضاد حرفه‌ای - سازمانی را بین پرستاران بررسی می‌کند، از نظر هدف کاربردی است، زیرا نتایج آن می‌تواند در بیمارستان‌ها و سازمان‌های دیگر کاربرد داشته باشد. از نظر روش نیز توصیفی - همبستگی است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه مورد بررسی پژوهش حاضر پرستاران و بهیاران شاغل در دو بیمارستان دولتی مهر و امام حسین (ع) شهرستان ملایر بود که تعداد آن‌ها با اطلاعات به دست آمده در سال ۱۳۹۳ برابر با ۳۰۴ نفر بود. حجم نمونه آماری براساس جدول مورگان ۱۶۹ نفر انتخاب شد. شیوه انتخاب نمونه آماری روش طبقه‌ای نسبی بین دو بیمارستان تقسیم شد. نتایج نشان داد جامعه آماری شامل ۳۱ درصد مرد و ۶۹ درصد زن بودند، از نظر سن ۴۶ درصد زیر ۳۰ سال، ۳۲ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۱۸ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۴ درصد بالای ۵۰ سال داشتند؛ از نظر سابقه خدمت ۴ درصد زیر یک سال، ۲۵ درصد بین دو تا پنج سال، ۳۲ درصد بین شش تا ده سال، ۲۱ درصد بین یازده تا پانزده سال، ۱۳ درصد بین شانزده تا بیست سال و ۵ درصد بالای بیست سال داشتند؛ از نظر تحصیلات نیز ۳۷ درصد دارای مدرک دیپلم یا فوق دیپلم، ۴۶ درصد لیسانس و ۱۷ درصد فوق لیسانس و بالاتر بودند.

ابزار پژوهش

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه‌ای ۳۵ گویه‌ای بود که ۸ گویه مربوط به تعهد سازمانی از میر و آلن (۱۹۸۴)، ۹ گویه مربوط به تعهد حرفه‌ای از جفری و ویرهلث^۱ (۱۹۹۶)، ۴ گویه مربوط به تضاد حرفه‌ای - سازمانی از آرانیا و فریس (۱۹۸۴)، ۷ گویه مربوط به تمایل به

1. Jeffery & Weatherholt

ترک خدمت از کالبرس و فوگارتی^۱ (۱۹۹۵)، و ۷ گویه مربوط به رضایت شغلی از باین و بلس^۲ (۱۹۹۸) اقتباس شده است. علیرغم اینکه پرسشنامه استاندارد به کار گرفته شد، روایی صوری آن از طریق استادان صاحب نظر و روایی سازه آن از طریق تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد. پایایی ابزار پژوهش نیز با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد. آلفای کرونباخ کل پرسشنامه برابر با ۰٫۷۵۸ است. با توجه به اینکه آلفای کرونباخ برآورد سختگیرانه تری از پایایی سازگاری درونی متغیرهای مکنون (آلفا) ارائه می دهد، در مدل های مسیری ساختاری از یک سنجه دیگر به نام پایایی مرکب^۳ استفاده می شود، وقتی این مقدار بیشتر از ۰٫۷ است، آن بلوک تک بُعدی است. در محاسبه آلفای کرونباخ هر سازه، همه شاخص ها با اهمیت یکسان وارد محاسبات می شوند، ولی در محاسبه پایایی مرکب، شاخص ها با بارهای واقعی تر و دقیق تری داشته و باعث می شود که مقادیر پایایی مرکب (CR) سازه ها معیار واقعی تر و دقیق تری نسبت به آلفای کرونباخ باشد. همان طور که در جدول ۱ نشان داده شده است، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب برای هر یک از متغیرها نیز نشان از پایایی مناسب پرسشنامه دارد.

جدول ۱. آلفای کرونباخ هر متغیر و کل پرسشنامه

متغیرها	پرسش های مربوطه	آلفای کرونباخ	پایای مرکب (CR)
تعهد سازمانی	۱-۸	۰٫۸۶۵	۰٫۸۹۱
تعهد حرفه ای	۹-۱۷	۰٫۸۷۴	۰٫۹۰۹
تضاد حرفه ای- سازمانی	۱۸-۲۱	۰٫۸۵۱	۰٫۸۵۴
تمایل به ترک خدمت	۲۲-۲۸	۰٫۹۱۷	۰٫۹۲۱
رضایت شغلی	۲۹-۳۵	۰٫۸۷۸	۰٫۸۷۶
کل پرسشنامه	۱-۳۵	۰٫۷۵۸	-

1. Kalbers & Fogarty
2. Babin & Boles
3. Composite Reliability

تحلیل عاملی تأییدی (روایی سازه)

به منظور بررسی روایی سازه متغیرهای پنج‌گانه مطرح‌شده در مدل پژوهش (میزان تبیین هر پنج متغیر توسط پرسش‌های مرتبط مطرح‌شده در مدل)، تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت. این مدل مشخص می‌کند کدام متغیرها با کدام عامل‌ها (پرسش‌ها) و کدام عامل با کدام عامل‌ها باید همبسته شود. نتایج تحلیل عملی تأییدی در جدول ۲ خلاصه شده است.

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی

متغیر	شاخص (پرسش) مربوطه	بار عاملی	مقادیر معناداری
تعهد سازمانی (OC)	من احساس می‌کنم بخشی از سازمان هستم.	۰/۷۰	۱۰/۲۸
	من به خود می‌بالم که به مردم بگویم در این سازمان کار می‌کنم.	۰/۶۰	۸/۴۰
	من از بحث کردن درباره سازمانم با افراد بیرون از سازمان لذت می‌برم.	۰/۶۵	۹/۳۳
	من واقعاً مسائل این سازمان را مسائل خودم می‌دانم.	۰/۷۱	۱۰/۵۳
	من احساس می‌کنم که بخشی از خانواده در سازمانم می‌باشم.	۰/۷۲	۱۰/۶۳
	من معتقدم یک شخص همیشه باید به سازمانش وفادار باشد.	۰/۷۵	۱۱/۳۳
	من دوست دارم به عنوان یک فرد نمونه در سازمانم باشم.	۰/۷۷	۱۱/۵۹
	من برای موفقیت سازمان تلاش‌هایی فراتر از حد انتظار انجام می‌دهم.	۰/۴۷	۶/۲۸
تعهد حرفه‌ای (PC)	من در جایگاهی هستم که کارهایی که واقعاً دوست دارم انجام می‌دهم.	۰/۷۲	۱۰/۶۲
	عنوان شغلی من نشان‌دهنده مسئولیت من در سازمان است.	۰/۵۰	۶/۸۲
	من از موفقیت‌هایی که در مسیر شغلی‌ام دریافت کرده‌ام راضی هستم.	۰/۶۷	۹/۵۹
	من از پیشرفت‌هایی که به سمت اهداف کلی مسیر شغلی خود داشته‌ام راضی هستم.	۰/۷۳	۱۰/۸۵
	من تمایل دارم تلاش زیادی را جهت کسب موفقیت حرفه‌ای خود انجام دهم.	۰/۷۱	۱۰/۵۰
	من هرگونه انتصاب شغلی مرتبط با حرفه‌ام را می‌پذیرم.	۰/۶۴	۹/۰۴
	ارزش‌های من با ارزش‌های حرفه‌ام در یک راستا هستند.	۰/۶۹	۱۰/۰۵
	من به سرانجام این حرفه توجه می‌کنم.	۰/۷۰	۱۰/۳۱
	از بین تمام حرفه‌ها این بهترین حرفه‌ای است که من عضو آن هستم.	۰/۵۶	۷/۶۴

ادامه جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی

مغیر	شاخص (پرسش) مربوطه	بار عاملی	مقادیر معناداری	
تضاد حرفه‌ای - سازمانی (POC)	موقعیت شغلی فعلی من این فرصت را به من می‌دهد که کاملاً به صورت یک حرفه‌ای عمل کنم.	۰,۷۶	۱۰,۹۹	
	براساس قضاوت حرفه‌ای من بین استانداردهای کاری موجود در سازمان و توانایی‌های واقعی من تضاد وجود دارد.	۰,۷۵	۱۰,۸۲	
	من اغلب مجبور به انتخاب بین کاری که براساس استانداردهای حرفه‌ای صحیح است و کاری که از نظر سازمان بهترین است، می‌باشم.	۰,۸۰	۱۱,۸۲	
	بین استانداردهای حرفه‌ای کار من با استانداردهای کاری سازمان تضاد وجود دارد.	۰,۷۷	۱۱,۱۵	
	من به صورت اختیاری در سه سال آینده سازمان را ترک خواهم کرد.	۰,۷۶	۱۱,۳۲	
	من اغلب به شغل دیگری فکر می‌کنم.	۰,۸۰	۱۲,۱۸	
	حتی اگر سازمان از نظر مالی در وضع خوبی نباشد، من باز هم تمایل به ترک سازمانم را ندارم.	۰,۷۸	۱۱,۸۵	
	در صورت ترک سازمان، چیزهای زیادی از دست نخواهم داد.	۰,۸۱	۱۲,۵۷	
	من بسیار خوشحال خواهم شد که بتوانم باقیمانده مسیر شغلی‌ام را در این سازمان بگذرانم.	۰,۸۱	۱۲,۵۸	
	در زمان حاضر برایم دشوار است، سازمان را ترک کنم حتی اگر بخواهم این کار را بکنم.	۰,۷۳	۱۰,۶۸	
تمایل به ترک شغل (QI)	اگر پیشنهاد شغل بهتری در سازمان دیگری به من شود احساس می‌کنم ترک سازمانم صحیح نیست.	۰,۷۹	۱۲,۱۱	
	به نظر من دوستان و همکارانم بیشتر از من به کارشان علاقه‌مند هستند.	۰,۷۴	۱۰,۹۳	
	من از کارم در حال حاضر راضی هستم.	۰,۷۰	۱۰,۱۰	
	من کارم را در این سازمان دوست دارم.	۰,۶۰	۸,۳۷	
	من احساس می‌کنم در کارم نسبت به بقیه افراد شادتر هستم.	۰,۷۱	۱۰,۳۶	
	من بیشتر روزها نسبت به کارم مشتاق هستم.	۰,۷۴	۱۰,۹۴	
	کاری که من انجام می‌دهم، واقعاً ارزشمند است.	۰,۷۵	۱۱,۱۸	
	من واقعاً از کارم لذت می‌برم.	۰,۷۳	۱۰,۷۴	
	رضایت شغلی (IS)			

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بار عاملی همه پرسش‌ها معنادار است (عدد معناداری بیشتر از ۱/۹۶). بنابراین، می‌توان گفت همه پرسش‌های پرسشنامه پژوهش برای سنجش متغیرهای مربوطه مناسب‌اند. برای بررسی روایی ابزار پژوهش، علاوه بر روایی سازه، روایی همگرایی^۱ ابزار نیز محاسبه شد. روایی همگرا همبستگی میان شاخص‌های سنجش هر سازه را نشان می‌دهد. به‌کارگیری متوسط واریانس استخراج‌شده^۲ (AVE) معیاری برای روایی همگرا است. AVE نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. به بیان ساده‌تر، AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. حداقل AVE معادل ۰٫۵ بیان‌کننده اعتبار همگرایی کافی است، به این معنا که یک متغیر مکنون می‌تواند به‌طور میانگین بیش از نیمی از پراکندگی معرف‌هایش را تبیین کند. مقادیر AVE در جدول ۳ بیان شده است:

جدول ۳. روایی همگرایی ابزار تحقیق

متغیرهای پنهان	AVE
تعهد سازمانی (OC)	۰٫۵۱۰
تعهد حرفه‌ای (PC)	۰٫۵۲۹
تضاد حرفه‌ای - سازمانی (POC)	۰٫۵۹۳
تمایل به ترک خدمت (QI)	۰٫۶۲۴
رضایت شغلی (JS)	۰٫۵۰۴

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود مقدار AVE برای متغیرهای مکنون بالاتر از ۰٫۵ است. بنابراین، می‌توان گفت روایی همگرایی متغیرهای تحقیق مطلوب است. شاخص‌های نیکویی برازش برای مدل تحلیل عاملی تأییدی نیز نشان‌دهنده تأیید مدل توسط

1. Convergent Validity
2. Average Variance Extracted (AVE)

داده‌های موجود است. به طوری که RMSEA برابر با ۰٫۰۷، χ^2/df برابر با ۱٫۸۲ و شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر با ۰٫۸۷ به دست آمد. همچنین، شاخص‌های برازش برای مدل تحلیل مسیر نیز نشان داد مدل اصلی پژوهش برازش مناسب دارد. این شاخص‌ها در جدول ۴ بیان شده است.

جدول ۴. شاخص‌های نیکویی برازش مدل تحلیل مسیر

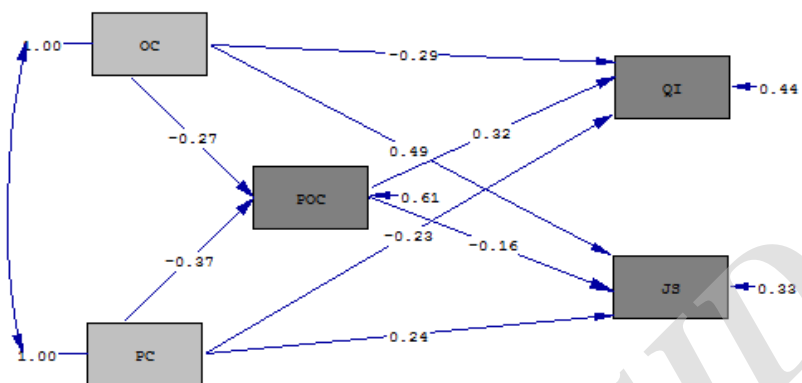
مقدار به دست آمده	معیار مقبولیت	شاخص برازش
۰٫۴۹	$\chi^2/df \leq 3$	χ^2 (Chi square)
۰٫۰۰۰	RMSEA < ۰٫۰۸	RMSEA
۱٫۰۰۰	NFI > ۰٫۹۰	شاخص برازش هنجار شده (NFI)
۱٫۰۰۰	CFI > ۰٫۹۰	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
۱٫۰۰۰	GFI > ۰٫۹۰	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰٫۹۸	AGFI > ۰٫۸۵	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)

بر اساس جدول ۴، شاخص‌ها نشان‌دهنده برازش خوب مدل توسط داده‌های موجود است.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

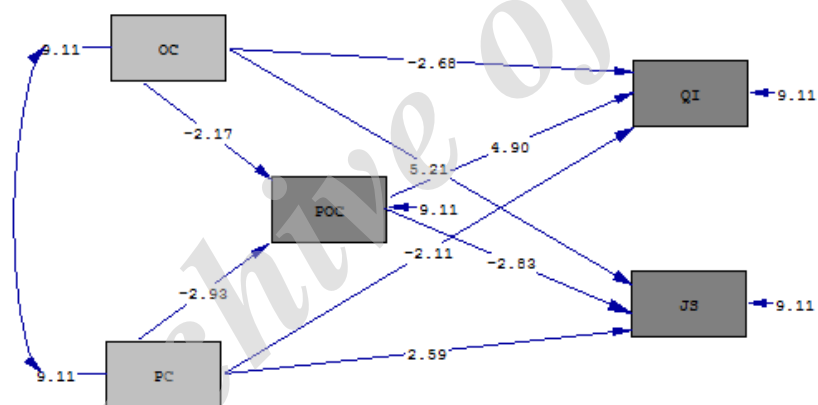
در این بخش فرضیه‌های مطرح شده در پژوهش از طریق مدل تحلیل مسیر بررسی و تحلیل می‌شود. بعد از بیان مدل و جمع‌آوری داده‌ها، تخمین مدل با مجموعه‌ای از روابط شناخته شده بین متغیرهای اندازه‌گیری شده شروع می‌شود. در خروجی مدل معناداری همه ضرایب و پارامترهای مدل مورد آزمون قرار می‌گیرد. برای معنادار بودن یک ضریب، اعداد معناداری باید از ۱٫۹۶ بزرگتر یا از ۱٫۹۶- کوچکتر باشد. نتایج ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری مدل تحلیل مسیر برای فرضیه‌های پژوهش به ترتیب در شکل‌های ۳ و ۴ نشان داده شده است.

در شکل ۳ میزان اثر متغیرها بر یکدیگر نشان داده شده است. برای مثال اثر تعهد سازمانی بر تضاد حرفه‌ای-سازمانی برابر با ۰٫۲۷- و اثر تعهد حرفه‌ای بر تضاد حرفه‌ای-سازمانی برابر با ۰٫۳۷- است. در ادامه روابط و ضرایب پارامترهای مدل در جدول ۵ بیان شده است.



Chi-Square=0.49, df=1, P-value=0.48279, RMSEA=0.000

شکل ۳. مدل تحلیل مسیر (ضرایب استاندارد)



Chi-Square=0.49, df=1, P-value=0.48279, RMSEA=0.000

شکل ۴. مدل تحلیل مسیر (ضرایب معناداری)

براساس جدول ۵، بین متغیرها، تعهد حرفه‌ای دارای بالاترین اثر کل (۰/۵۳) بر متغیر رضایت شغلی است. از طرفی، بالاترین اثر غیرمستقیم، مربوط به تعهد حرفه‌ای بر متغیر تمایل به ترک خدمت با ضریب اثر ۰/۱۲- است. نتایج مدل تحلیل مسیر در حالت ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری و نتایج رد یا تأیید فرضیه‌ها به‌طور خلاصه در جدول ۶ بیان شده است.

جدول ۵. محاسبه اثرات مستقیم و غیرمستقیم و اثرات کل متغیرهای مستقل و وابسته

اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	متغیر وابسته	متغیر مستقل
-۰,۳۷	-----	-۰,۳۷	تضاد حرفه‌ای - سازمانی	
-۰,۳۵	-۰,۱۲	-۰,۲۳	تمایل به ترک خدمت	تعهد حرفه‌ای (PC)
۰,۳۰	۰,۰۶	۰,۲۴	رضایت شغلی	
-۰,۲۷	-----	-۰,۲۷	تضاد حرفه‌ای - سازمانی	
-۰,۳۸	-۰,۰۹	-۰,۲۹	تمایل به ترک خدمت	تعهد سازمانی (OC)
۰,۵۳	۰,۰۴	۰,۴۹	رضایت شغلی	
۰,۳۲	-----	۰,۳۲	تمایل به ترک خدمت	تضاد حرفه‌ای -
-۰,۱۶	-----	-۰,۱۶	رضایت شغلی	سازمانی (POC)

جدول ۶. ضرایب استاندارد و معناداری (تأیید یا رد فرضیه‌ها)

فرضیه	از	به	ضریب استاندارد	اعداد معناداری	تأیید یا رد فرضیه
۱	تعهد حرفه‌ای	تضاد حرفه‌ای - سازمانی	-۰,۳۷	-۲,۹۳	تأیید
۲	تعهد سازمانی	تضاد حرفه‌ای - سازمانی	-۰,۲۷	-۲,۱۷	تأیید
۳	تضاد حرفه‌ای - سازمانی	تمایل به ترک خدمت	۰,۳۲	۴,۹۰	تأیید
۴	تضاد حرفه‌ای - سازمانی	رضایت شغلی	-۰,۱۶	-۲,۸۳	تأیید
۵	تعهد حرفه‌ای	تمایل به ترک خدمت	-۰,۲۳	-۲,۱۱	تأیید
۶	تعهد حرفه‌ای	رضایت شغلی	۰,۲۴	۲,۵۹	تأیید
۷	تعهد سازمانی	تمایل به ترک خدمت	-۰,۲۹	-۲,۶۸	تأیید
۸	تعهد سازمانی	رضایت شغلی	۰,۴۹	۵,۲۱	تأیید

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود ضرایب استاندارد برای هشت فرضیه پژوهش (دو فرضیه اصلی و شش فرضیه فرعی) با اعداد معناداری بیشتر از ۱,۹۶، یا کمتر از -۱,۹۶ معنادار است. بنابراین، همه فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شود. دو متغیر تعهد حرفه‌ای و سازمانی، به ترتیب با ضریب -۰,۳۷ و -۰,۲۷ بر تضاد حرفه‌ای - سازمانی اثر معکوس و معناداری دارند. همان‌طور که انتظار بود، تضاد حرفه‌ای - سازمانی به‌طور مستقیم بر تمایل به ترک خدمت و به‌طور

معکوس بر رضایت شغلی اثر دارد. تعهد حرفه‌ای و سازمانی نیز بر تمایل به ترک خدمت اثر منفی و بر رضایت شغلی اثر مستقیم داشتند. در نهایت، بیشترین اثر مستقیم مربوط به تعهد سازمانی بر رضایت شغلی است.

بحث و نتیجه

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای بر تضاد حرفه‌ای-سازمانی، تمایل به ترک خدمت و رضایت شغلی و همچنین اثرات تضاد حرفه‌ای-سازمانی بر تمایل به ترک خدمت و رضایت شغلی بین پرستاران و بهیاران دو بیمارستان دولتی انجام گرفت. همان‌طور که نتایج مدل تحلیل مسیر نشان داد همه فرضیه‌های پژوهش تأیید شد. اثر تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای بر تضاد حرفه‌ای-سازمانی و تمایل به ترک خدمت معکوس و معنادار و بر رضایت شغلی مثبت و معنادار بود. همچنین، اثر تضاد حرفه‌ای-سازمانی بر تمایل به ترک خدمت مثبت و معنادار و بر رضایت شغلی معکوس و معنادار بود.

با توجه به اینکه اثر تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای بر تضاد حرفه‌ای-سازمانی معکوس و معنادار بود، می‌توان نتیجه گرفت تعهد حرفه‌ای و سازمانی با هم سازگارند و ناسازگاری ذاتی بین این دو رد می‌شود. به عبارت دیگر، می‌توان گفت، در سازمان‌های حرفه‌ای، رابطه و سازگاری دو نوع تعهد بالا خواهد بود. از آنجا که جهت اثرگذاری هر دو نوع تعهد بر تضاد حرفه‌ای-سازمانی معکوس بود، اثر این دو نوع تعهد بر اقدامات و عملکردهای منابع انسانی نیز یکسان بود. تعهد حرفه‌ای منجر به رضایت شغلی بیشتر در سازمان می‌شود و تمایل به ترک خدمت را نیز کاهش می‌دهد. برای تعهد سازمانی نیز همین نتیجه حاصل شد، یعنی تعهد سازمانی باعث رضایت شغلی در سازمان می‌شود و هر قدر تعهد سازمانی بالاتر باشد، تمایل به ترک خدمت در سازمان کاهش پیدا می‌کند و بالعکس. نتایج این پژوهش مطابق با نتایج پژوهش شافر (۲۰۰۹) است. جایی که رابطه منفی و معنادار بین تضاد حرفه‌ای-سازمانی و تعهد سازمانی تأیید شد. براساس نتایج، می‌توان گفت، برای کاهش تضاد حرفه‌ای-سازمانی باید بر تعهد حرفه‌ای و سازمانی تأکید کرد. یعنی هر قدر پرستاران و بهیاران به حرفه یا سازمان خود متعهد باشند، به نفع سازمان بوده و

موجب کاهش تضاد حرفه‌ای- سازمانی می‌شود. همچنین، جو رضایتمندی در سازمان حکم‌فرما خواهد شد و آن‌ها کمتر به فکر جابه‌جایی یا ترک سازمان خواهند بود. از نتایج پژوهش می‌توان به اهمیت تعهد پی برد. فرد متعهد از شغل خود احساس رضایت کرده و تلاش بیشتری برای سازمان انجام می‌دهد.

بنابراین، براساس این نتایج می‌توان به مدیران بیمارستان‌های مورد مطالعه پیشنهاد کرد با افزایش زمینه تعهد سازمانی کارکنان خود سعی در افزایش رضایت شغلی و کاهش تضاد حرفه‌ای- سازمانی کارکنان خود را فراهم کنند. یکی از راه‌های متعهد کردن پرستاران و بهیاران، مشارکت دادن آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های سازمان است، تا آن‌ها نسبت به تصمیم‌های اتخاذ شده متعهد شوند و به این وسیله تعهد سازمانی آن‌ها افزایش یابد. بهبود جو سازمانی نیز می‌تواند استراتژی ارزشمندی برای بهبود تعهد سازمانی باشد. بنابراین، مدیران باید با شناخت کامل جو سازمانی و عوامل آن، برای بالابردن تعهد سازمانی کارکنان خود تلاش کنند. در این تحقیق نقش تعهد سازمانی و حرفه‌ای بر تضاد حرفه‌ای- سازمانی مورد توجه قرار گرفت، بنابراین، به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود عوامل احتمالی اثرگذار بر تضاد حرفه‌ای- سازمانی مورد توجه و تحقیق قرار گیرد. همچنین، بررسی و مقایسه تضاد حرفه‌ای- سازمانی بین مشاغل مختلف می‌تواند موضوعی برای تحقیقات آتی باشد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود این مهم در تحقیقات آتی مد نظر قرار گیرد و در نهایت، باید گفت دیگر پیامدهای احتمالی تضاد حرفه‌ای- سازمانی نیز قابل بررسی است.

منابع و مأخذ

۱. قرآن کریم.
۲. نهج البلاغه (۱۳۸۱). مترجم کاظم عابدینی مطلق، چاپ چهارم، تهران: انتشارات پیام پویا.
۳. ابطحی، سید حسین، و مولایی، ناصر (۱۳۸۵). رابطه میان تعهد حرفه‌ای و سازمانی. تدبیر، شماره ۱۷۷، صفحات ۶۱-۵۶.
۴. تهرانی، رضا، قاضی طباطبایی، محمود، و خلیفه سلطانی، سید احمد (۱۳۸۴). بررسی تضاد حرفه‌ای-سازمانی در حسابداری. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، سال ۱۲، شماره ۴۱، صفحات ۲۷-۳.
۵. حبیبی، محمد (۱۳۸۶). اخلاق و تعهد کاری اخلاق در ایران. قابل دسترس در سایت: <http://www.imi.ir>
۶. سادات‌اخباری مریم، عریضی حمیدرضا، و علوی سید کمال (۱۳۸۹). رابطه تعهد سازمانی و ابعاد آن با تعهد حرفه‌ای در بین کارکنان پالایشگاه استان اصفهان. فصل‌نامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال ۴، شماره ۱۲، صفحات ۱۵۷-۱۲۹.
۷. صادقی‌فر، جعفر (۱۳۸۶). ارزش فردی و تعهد سازمانی. چاپ اول، شیراز: نوید شیراز.
۸. مرادی، محمد، خاتونی، مرضیه، ضیغمی، رضا، جهانی هاشمی، حسن، و شیخی، محمدرضا (۱۳۹۲). بررسی رابطه تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی - آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی قزوین. فصل‌نامه اخلاق پزشکی، دوره ۷، شماره ۲۴، صفحات ۷۸-۵۵.
۹. مطهری، مرتضی (۱۳۷۰). مدیریت و رهبری در اسلام. تهران: انتشارات صدرا.
۱۰. نجبریان، بهرام (۱۳۷۵). تعهد سازمانی. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان، شماره‌های ۱ و ۲، صفحات ۱۹-۱۱.
۱۱. نحریر، بتول، عبادی، عباس، توفیقی، شهرام، کریمی‌زارچی، علی‌اکبر، و هنرور، حسن (۱۳۸۹).

ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها. *مجله طب نظامی*، دوره ۱۲، شماره ۱، صفحات ۲۶-۲۳.

12. Aranya, N., & Ferris, K. (1984). A reexamination of accountants' organizational-professional conflict. *The Accounting Review*, 69(1), 1-15.
13. Aranya, N., Pollock, J., & Amernic, J. (1981). An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting, Organization and Society*, 6(4), 271-280.
14. Babin, B. J., & Boles, J. B. (1998). Employee behavior in a service environment: a model and test of potential differences between men and women. *Journal of Marketing*, 62, 77-79.
15. Baugh, S. G., & Roberts, R. M. (1994). Professional & organizational commitment among engineers conflicting or complementing?. *Transactions on Engineers Management*, 41(2), 108-114.
16. Brierley, J. A. (1999). Accountant's job satisfaction: a meta-analysis. *British Accounting Review*, 31(1), 63-84.
17. Brierley, J. A., & Turley, S. (1995). The organizational turnover intention intentions of chartered accountants: a test of a casual model. *Accounting and Business Review*, 2, 27-54.
18. Brito, M. D. (2015). Organizational and professional commitments: The influence in nurses' organizational citizenship behaviour. *TÉKHNE - Review of Applied Management Studies*, 13(1), 2-11.
19. El-Rajabi, M.T. A. (2007). Organizational-professional conflict and cultural differences among auditors in emerging markets; the case of Jordan and Kuwait. *Managerial Auditing Journal*, 22(5), 485-502.
20. Gunlu, E. & Aksarayli, M. & Sahin, P. N. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22, 693-717.
21. Jeffery, C. & Weatherholt, N. (1996). Ethical development, professional commitment, and rule observance attitude: a study of CPAs and corporate accountants. *Behavioral Research in Accounting*, 8, 8-32.
22. Kalbers, L. P., & Fogarty, T. J. (1995). Professionalism and its consequences: a study of internal auditors. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 14, 64-86.
23. Kwon, I. W. G., & Banks, D. W. (2004). Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors. *Managerial Auditing Journal*, 19(5), 606-622.
24. Lachman, R., & Aranya, N. (1986). Job attitudes and turnover intention among professionals in different work setting. *Organization Studies*, 1, 279-293.
25. Leong, L., Huang, S. Y., & Hsu, J. (2003). An empirical study on professional commitment, organizational commitment and job involvement in Canadian accounting firm. *Journal of American Academy of Business*, 2(2), 360-370.

26. Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1995). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
27. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
28. Meyer, J. P., & Allen, N. T. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-67.
29. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
30. Rahman, N. M., & Hanafiah, M. H. (2002). Commitment to organization versus commitment to profession: conflict or compatibility?. *Journal Pengurusan*, 21, 77-92.
31. Santos, S., & Emmalou, N. L. (1998). Factors Related to Commitment of Extension Professionals in the Dominican Republic. *Journal of Agricultural Education*, 35(3), 57-61.
32. Shafer, W. E. (2009). Ethical climate, organizational-professional conflict and organizational commitment: A study of Chinese auditors. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 22(7), 1087-1110.
33. Shafer, W. E., Park, L. J., & Woody, L. (2002). Professionalism, organizational professional conflict and work outcomes: A study of certified management accountants. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15, 46-68.
34. Sorensen, J. E., & Sorensen, T. L. (1974). The Conflict of professionals in bureaucratic organizations. *Administrative Science Quarterly*, (March), 98-106.
35. Tuma, B. N., & Grimes, A. J. (1976). A comparison of models of role orientations of professionals in a research-oriented university. *Administrative Science Quarterly*, (June), 187-206.
36. Wallace, J. E. (1995). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 333-349.
37. Wang, Z. (2008). *Effects of ethical context on earnings management, organizational-professional conflict and organizational commitment in Chinese enterprises*. Master Thesis, Business (Accountancy), Lingnan University.