

## پیش‌بینی تعارض سازمانی بیمارستان‌های دولتی شهر تبریز بر اساس اخلاق حرفه‌ای پرستاران

اسداله خدیوی<sup>1\*</sup>، مرضیه حسین زاده<sup>2</sup>، نسرين جهانگیری میرشکارلو<sup>3</sup>

تاریخ دریافت 1393/01/10 تاریخ پذیرش 1393/03/05

## چکیده

**پیش‌زمینه و هدف:** ماهیت پرستاری به‌گونه‌ای است که باید به اخلاقیات مراقبتی بیش از ملاحظات درمانی توجه داشته باشد. بی‌توجهی به اخلاقیات آثار منفی را به دنبال داشته و سبب تعارض‌های منفی می‌شوند. پژوهش حاضر باهدف پیش‌بینی تعارض سازمانی بیمارستان‌های دولتی شهر تبریز بر اساس اخلاق حرفه‌ای پرستاران صورت پذیرفته است.

**مواد و روش‌ها:** روش پژوهش، توصیفی - همبستگی بوده و جامعه آماری آن را کلیه پرستاران بیمارستان‌های دولتی سطح شهر تبریز به تعداد ۱۸۰۰ نفر تشکیل داده است که تعداد ۲۹۷ نفر به روش نمونه‌برداری طبقه‌ای نسبتی و از طریق فرمول کوکران انتخاب شدند. ابزارهای اندازه‌گیری شامل دو پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای و تعارض سازمانی است که در طیف لیکرت تدوین شده‌اند. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روایی محتوایی و صوری و پایایی آن‌ها با بهره‌گیری از فن آلفای کرونباخ برای اخلاق حرفه‌ای ۰/۹۵ و برای تعارض سازمانی ۰/۸۲ محاسبه شده است. برای آزمون فرضیه‌ها به ترتیب از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است.

**یافته‌ها:** بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای (اعتماد، انصاف، ارتقای دانش و توانمندی، وظیفه‌شناسی، احترام به همکاران، کیفیت مراقبت، تعهد به حفظ حیثیت پرستاری) و تعارض سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که در مجموع ابعاد اخلاق حرفه‌ای پرستاران به میزان ۷ درصد تعارض سازمانی بیمارستان‌های دولتی شهر تبریز را تبیین می‌کنند.

**بحث و نتیجه‌گیری:** حرفه پرستاری شغلی است که بر پایه صداقت، همکاری و مشارکت با همکاران و بیماران استوار است لذا جهت کاهش تعارض سازمانی می‌توان از اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان متغیر پیش‌بین بهره جست.

**کلیدواژه‌ها:** اخلاق حرفه‌ای، تعارض سازمانی، وظیفه‌شناسی

مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره دوازدهم، شماره چهارم، پی‌درپی 57، تیر 1393، ص 319-314

آدرس مکاتبه: دانشگاه فرهنگیان تبریز، تلفن: ۰۹۱۴۷۵۶۲۲۸۳

Email: khadivia@gmail.com

## مقدمه

تعارض در لغت به معنای رویارویی، معترض و مزاحم یکدیگر شدن و با هم اختلاف داشتن است به‌نحوی که در این رویارویی هر کس سعی دارد حقانیت خودش را به اثبات برساند یا پیروز شود. تعارض فرآیندی است که در آن یک فرد یا گروه به‌طور عمدی و آگاهانه فرد یا گروه دیگری را از رسیدن به هدف ناکام و یا مانع رسیدن وی به هدف می‌شود و مسیر او را سد می‌کند. تعارض به هرگونه که باشد ناسازگاری، تقابل، جبهه‌گیری، ناهماهنگی و مخالفت از عوامل اصلی آن می‌باشند (۳).

با توجه به پیچیدگی روزافزون سازمان‌ها و تفاوت در اندیشه، نگرش و باورهای افراد، تعارض به‌عنوان جزء اجتناب‌ناپذیر زندگی سازمانی امروز مطرح است. نکته قابل‌توجه اینجاست که اجتناب‌ناپذیر بودن تعارض دال بر منفی بودن آن نیست؛ بلکه اگر تعارض خوب مدیریت شود، برای سازمان مفید نیز می‌باشد. تعارض سکه‌ای است که دو وجه مثبت و منفی دارد و شیوه برخورد با آن است که اثر آن را برای سازمان تعیین می‌کند. وقوع تعارض در هر نوع محیط کاری به‌ویژه در کارهای گروهی امری طبیعی و اجتناب‌ناپذیر تلقی می‌شود (۱، ۲).

<sup>۱</sup> استادیار، عضو هیات علمی دانشگاه فرهنگیان تبریز (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup> دانش آموخته دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

<sup>۳</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، کارشناس آموزش دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه

نظریه‌پردازان علوم رفتاری با توجه به تأکیدی که بر فرآیند تصمیم‌گیری و حل مشکل به‌عنوان وجه برجسته فعالیت‌های سازمانی دارند، تعارض را به‌عنوان شکست و ناکامی در سازوکارهای استاندارد تصمیم‌گیری دانسته‌اند. به‌طوری‌که به‌واسطه آن فرد یا گروه به هنگام انتخاب یک راه‌حل عملی جهت اقدام دچار مشکل می‌شود (۲). تعارض در سازمان‌ها باعث اختلال در همکاری می‌گردد اما بروز آن طبیعی است (۵). مهم این است که تعارض اداره شود؛ نه این‌که سرکوب شود و نه این‌که اجازه داده شود تعارض تشدید و از کنترل خارج شود. همین‌طور نیز پرستاران در طول زندگی کاری خود به روش‌های بسیاری با تعارضات بالقوه روبرو می‌شوند (۶). تحقیقات نشان داده‌اند تعارض در میان پرستاران به‌عنوان یک موضوع مهم در واحدهای مراقبتی و بهداشتی مطرح است و عواملی بر آن دخیل است و نتایج حاصل از آن بر کیفیت مراقبت از بیمار و سلامت پرستاران تأثیر خواهد داشت (۱). از سوی دیگر امروزه توجه به ارزش‌های انسانی و تکیه بر مدیریت اخلاقی، یک نوع برتری رقابتی محسوب می‌شود و رعایت اخلاق فردی در محیط کار چالشی تازه است. اخلاقیات با اعمال، نیت و رفتار انسان در چارچوب اجتماعی که در آن زندگی می‌کند، ارتباط دارد. توجه به اخلاق حرفه‌ای در محیط کار منافع بسیاری برای مدیران دارد (۴).

اگر اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم گردد سطح تعارض به حالت منطقی خود می‌رسد و از تعارض‌های مخرب و غیر سازنده جلوگیری می‌شود. در بسیاری از سازمان‌ها از جمله بیمارستان‌ها، تعارض به‌صورت یک مسئله جدی وجود دارد و می‌تواند بر عملکرد سازمان اثرات ناگوار بگذارد و موجب کاهش عملکرد و ایجاد کشمکش و تنش در سازمان گردد (۵). لذا یکی از اساسی‌ترین مباحث در عملکرد حرفه‌ای پرستاران، مسائل اخلاقی است که باید به‌دقت مورد توجه قرار گیرد (۶). پرستاران اخلاق را به‌عنوان یک اصل در عملکرد روزانه تجربه می‌کنند. ضروری به نظر می‌رسد در مورد مسائل اخلاقی در پرستاری حرفه‌ای تحقیقات گسترده‌ای صورت گیرد. استفاده صحیح و مؤثر از تعارض موجب بهبود اخلاق حرفه‌ای پرستار و ارتقای سلامت سازمان می‌گردد (۷). اخلاق حرفه‌ای می‌کوشد به مسائل اخلاقی گوناگون پاسخ داده و برای آن اصولی خاص متصور است (۸ و ۹). ماهیت پرستاری به‌گونه‌ای است که باید به اخلاقیات مراقبتی بیش از ملاحظات درمانی توجه داشته باشد. این در حالی است که برخی از صاحب‌نظران معتقدند که پرستاران برای مواجهه با تعارضات با استفاده از گفتگو و مذاکره آماده‌سازی شده‌اند. باین‌حال، برخی دیگر بیان کرده‌اند که به دلیل کم‌تجربگی حرفه‌ای و عدم وجود ارتباط با گروه، پرستاران آمادگی مقابله با تعارض را ندارند (۱۰). نتایج تحقیقی تحت عنوان «حل

تعارض در بین پرستاران» نشان داده است که حرفه پرستاری شغلی است که بر پایه همکاری و مشارکت با همکاران و بیماران استوار است. این شغل نیازمند آن است که پرستاران با افرادی با پیشینه و فرهنگ‌های مختلف به‌طور نزدیک کار کنند. ممکن است این افراد عقاید و ارزش‌های متفاوتی داشته باشند که بر روابط آن‌ها با دیگران تأثیر بگذارد و در نتیجه منجر به ایجاد تعارض شود (۱۱ و ۱۲). در نهایت پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این سؤال است که آیا بین اخلاق حرفه‌ای پرستاران و ابعاد آن با تعارض سازمانی در بیمارستان‌های دولتی شهر تبریز رابطه وجود دارد یا خیر؟

### مواد و روش کار

در این تحقیق توصیفی-همبستگی، جامعه آماری مطالعه را کلیه پرستاران ده بیمارستان دولتی شهر تبریز به تعداد ۱۸۰۰ نفر تشکیل داده است. با استفاده از فرمول کوکران نمونه پژوهش به تعداد ۲۹۷ نفر برآورد گردید. نمونه با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی با لحاظ مدرک تحصیلی کادر پرستاری و سهم بیمارستان‌ها انتخاب شده است. شرایط ورود به مطالعه اشتغال در حرفه پرستاری و داشتن حداقل تحصیلات کارشناسی پرستاری بوده و پرستارانی که در طول اجرای پژوهش در مرخصی و یا در مشاغل دیگری اشتغال داشتند از مطالعه خارج شدند. ابزارهای پژوهش را دو پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای و تعارض سازمانی تشکیل داده است. پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای شامل ابعاد صداقت، اعتماد، انصاف، رازداری، ارتقاء دانش، وظیفه‌شناسی، احترام به همکاران گروه درمان، ارتقاء کیفیت، مراقبت و حفظ حیثیت پرستاری است که هر کدام دارای شش گویه می‌باشد. پرسشنامه تعارض سازمانی دارای ۱۳ گویه است. برای نمره‌گذاری سؤالات پرسشنامه‌ها از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت استفاده شده است که به‌صورت خیلی کم=۱، کم=۲، تا حدی=۳، زیاد=۴ و خیلی زیاد=۵ می‌باشد. در خصوص روایی ابزارها از روایی محتوایی و صوری استفاده شده است. بدین منظور پرسشنامه‌ها در اختیار شش نفر از متخصصین قرار داده شد تا درباره محتوای آن‌ها و تناسب محتوا با اهداف و فرضیه‌های پژوهش قضاوت نمایند. آنگاه نظرات آن‌ها اخذ و سؤال‌هایی را که همه متخصصین بر آن‌ها توافق داشتند نگهداری شد و مابقی بازبینی و اصلاح گردیدند. در خصوص پایایی از فن آلفای کرونباخ استفاده گردید که میزان آن برای اخلاق حرفه‌ای ۰/۹۵ و تعارض سازمانی ۰/۸۲ به دست آمد. برای بررسی روابط بین متغیرها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است. پس از اخذ مجوز برای اجرای ابزارهای پژوهش، پژوهشگر با مراجعه به بیمارستان‌های

**یافته‌ها**

فرضیه اول: بین اخلاق حرفه‌ای پرستاران و ابعاد آن با تعارض سازمانی در بیمارستان‌های دولتی شهر تبریز رابطه وجود دارد.

شهر تبریز اقدام به توزیع پرسشنامه‌ها نموده است. به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی و رعایت حریم خصوصی افراد از آنان خواسته شد که از نوشتن مشخصات فردی خودداری نمایند و این اطمینان به آنان داده شد که اطلاعات محرمانه می‌باشند.

**جدول (۱): نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون**

تعارض سازمانی	متغیرها
P=-۰/۲۶	
R=۰/۰۰۰	اخلاق حرفه‌ای
P=-۰/۰۹	
R=۰/۱۲	صداقت
P=-/۲۱	
R=۰/۰۰۰	اعتماد
P=-۰/۱۷	
R=۰/۰۰۲	انصاف
P=-۰/۰۸	
R=۰/۱۳	رازداری
P=-۰/۱۷	
R=۰/۰۰۴	ارتقای دانش و توانمندی
P=-۰/۲۲	
R=۰/۰۰۰	وظیفه‌شناسی
P=-۰/۲۶	
R=۰/۰۰۰	احترام
P=-۰/۱۸	
R=۰/۰۰۱	کیفیت مراقبت
P=-۰/۲۵	
R=۰/۰۰۰	تعهد به حفظ حیثیت

همچنین نتایج جدول حاکی از آن است که با توجه به میزان ضرایب همبستگی محاسبه‌شده و سطوح معناداری بین متغیرهای صداقت و رازداری پرستاران با تعارض سازمانی بیمارستان‌های دولتی شهر تبریز رابطه معنی‌داری وجود ندارد. فرضیه دوم: ابعاد اخلاق حرفه‌ای در پیش‌بینی تعارض سازمانی نقش دارند.

جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که با توجه به ضرایب همبستگی محاسبه‌شده و سطوح معنی‌داری می‌توان نتیجه گرفت که به ترتیب بین متغیرهای اعتماد، انصاف، ارتقای دانش و توانمندی، وظیفه‌شناسی، احترام، کیفیت مراقبت، تعهد به حفظ حیثیت و اخلاق حرفه‌ای پرستاران با تعارض سازمانی بیمارستان‌های دولتی شهر تبریز رابطه معکوس معنی‌داری وجود دارد.

**جدول (۲): ضریب همبستگی چندگانه برای تعارض سازمانی در بیمارستان‌های دولتی شهر تبریز**

شکل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین خالص	خطای معیار برآورد
۱	۰/۳۲	۰/۱۰۶	۰/۰۷	۵/۸۲

جدول (۳): ضرایب متغیرها در شکل رگرسیونی به روش اینتر

t	ضرایب استاندارد شده		ضرایب خام		ترتیب ورود متغیرهای مستقل در شکل
	Beta	خطای معیار	B		
۱۴/۷۶		۳/۰۶	۴۵/۲۷		مقدار ثابت
-۰/۹۱	۰/۰۶۵	۰/۰۹	۰/۰۸		صداقت
-۱/۱۹	-۰/۱	۰/۱۱	-۰/۱۴		اعتماد
۰/۲۲	۰/۰۱۹	۰/۱۲	۰/۰۲		انصاف
۱/۹۴	۰/۱۴۶	۰/۱۳	۰/۲۶		رازداری
۰/۲۹	۰/۰۲۱	۰/۱۱	۰/۰۳		ارتقای دانش و توانمندی
-۱/۴	-۰/۱۲۴	۰/۱۲	-۰/۱۷		وظیفه‌شناسی
-۲/۰۸	-۰/۱۸۷	۰/۱۲	-۰/۲۵		احترام به همکاران گروه درمان
-۰/۱۱	-۰/۰۰۹	۰/۱۳	-۰/۰۱		ارتقای کیفیت مراقبت
-۱/۶۸	۰/۱۲۷	۰/۰۷	-۰/۱۳		تعهد به حفظ حیثیت پرستاری

تعارض رابطه وجود دارد (۱۳). از دید رانود دی<sup>۱</sup> تعارض به‌طور معکوس با ادراک از اعتماد رابطه دارد (۱۴). نتایج تحقیق چیتی<sup>۲</sup> نشان داد که تعارضات بین فردی پرستاران در محیط کاری می‌تواند ناشی از کاهش اعتماد باشد (۱۵). نتایج تحقیق دیگری حاکی از آن است که بین رازداری، همدلی، روحیه حمایتگری با تعارضات پرستاران رابطه معنی‌داری وجود دارد و در این بین، روحیه حمایت‌گری نقش مهم‌تری را ایفاء می‌کند (۵). مطالعه فرزادنیسا نشان داد که پرستاران اغلب از تعارض در محیط کار اجتناب می‌ورزند اما تعارض در کار آنان به‌وضوح مشاهده می‌شود. احساسات و عواطف آنان باید به‌طور مؤثر اداره شود و مهارت‌های مدیریت تعارض آنان توسعه و بهبود یابد، در غیر این صورت محیط‌های درمانی با چالش‌ها و مسائل جدی روبرو خواهند شد. آنان باید مهارت‌های ضروری برای حفظ و ادامه ارتباطات و حل تعارضات در محیط کار را فراگیرند (۱۶). نتایج تحقیق دیگری حاکی از آن است که ارتقای دانش و توانمندی پرستاران در سبک مدیریت تعارض و تعارض پرستاران تأثیر داشته است. بنابراین اگر آموزش دانش و توانمندی پرستاران در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت قرار گیرد؛ موجب کاهش سطح تعارض در محیط کار می‌گردد (۱۷). با توجه به مطالعات و یافته‌های تحقیق حاضر می‌توان چنین عنوان نمود که؛ بهبود نظام اخلاقیات حرفه‌ای از طریق ایجاد فضای مناسب حمایت‌گرانه و تساوی از لحاظ موقعیت اجتماعی و شغلی، حس خوشایند نسبت به خود و طرف مقابل می‌تواند در کاهش تعارضات مؤثر واقع شود. اخلاق حرفه‌ای می‌تواند از طریق تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلاف و تعارض و

(انصاف)  $+0/019$  (اعتماد)  $-0/1$  (صداقت)  $+0/065$  = تعارض سازمانی بیمارستان‌ها؛ معادله خط  
(وظیفه‌شناسی)  $-0/124$  (ارتقای دانش و توانمندی)  $+0/021$   
(رازداری)  $+0/146$   
(ارتقای کیفیت مراقبت)  $+0/009$  (احترام به همکاران گروه درمان)  $-0/187$   
(تعهد به حفظ حیثیت پرستاری)  $-0/127$   
جدول شماره ۲ و ۳ بیانگر مجموع ابعاد اخلاق حرفه‌ای در شکل رگرسیونی است که ضریب همبستگی چندگانه آن‌ها با تعارض سازمانی بیمارستان‌های دولتی شهر تبریز برابر  $R = 0/32$  و ضریب تعیین برابر  $R^2 = 0/1$  و ضریب تعیین خالص برابر  $\bar{R}^2 = 0/07$  محاسبه شده و مجموع ابعاد اخلاق حرفه‌ای به میزان ۷ درصد تعارض سازمانی بیمارستان‌های دولتی شهر تبریز را تبیین می‌کنند.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای پرستاران و تعارض سازمانی در بیمارستان‌های دولتی شهر تبریز رابطه معکوس وجود دارد. همچنین بین مؤلفه‌های اعتماد، انصاف، ارتقای دانش، وظیفه‌شناسی، احترام به همکاران، ارتقای کیفیت دانش، تعهد به حفظ حیثیت پرستاری نیز با تعارض سازمانی رابطه معکوس مشاهده شد اما بین صداقت و رازداری با تعارض سازمانی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. زهنرونک، ین در و کائو- سان معتقدند بین مفاهیم و ارتباطات ارزشی نظیر صداقت با مدیریت

1 Rau, D  
2 Chitty

مسئولیت‌پذیری بیشتر پرستاران شده، به بهبود کارایی فردی و گروهی بیانجامد.

افزایش جو تفاهم و همکاری و نیز کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، عملکرد را تحت تأثیر قرار دهد و سبب افزایش تعهد و

## References:

1. Almost J. Conflict within nursing work environments: concept analysis. *J Adv Nurs* 2006;53(4):444-53.
2. Johnson D, Johnson FD. Controversy and creativity in joining together. 9<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice Hall Inc; 2005.
3. Heidari G, Khadivi A, Yosefi R. Theories of management & organization in the post modernism world. Tehran: Farhang Press; 2012.
4. Joulai S, Nikbakht A. Phenomenological explanation of patient rights. (Dissertation). Tehran: Tehran University of Medical Science; 2007.
5. Nasiripour A, Riahi L. Afzal Excommunication's system and its relationship with organizational conflict in Rasule Akram Hospital in Tehran. *J manag Stud* 2009;(863):55-64.
6. Habibzade H, Ahmadi F, Vanaki Z. Ethics in professional practice Nurses in Iran. *J Med Ethics Hist* 2010;3(5):26-36.
7. Sabir M, Sulman A. Impact of Corporate ethical rules on ethical Leadership and Employee performance. *Int J Bus Soc Sci* 2012; 3(2): 163-71.
8. Hartog N, Winstanely D. Ethics and Human Resource Management: Professional Development and Practice. *Bus & Prof Ethics J* 2007; 21:2.
9. Lashkar Bloki M. Develop a framework of values and professional Ethics of Scientific and technology Research. 3<sup>th</sup> ed. 2008.P.105-14.
10. Baillie L, Ford P, Gallagher A, Wainwright P. Nurses' views on dignity in care. *Nurs Older People* 2009;21(8):22-9.
11. Hiemer A. Conflict resolution. Retrieved January 6, 2013 from <http://www.rnjournal.com/...nursing/conflict-resolution-tools-for-nursing.htm>.
12. Seren S, Baykal U. A comparison of conflict-resolving tendencies of nursing college students and medical school students in Turkey. *Nurse Educ Today* 2007;27(5):389-95.
13. Zhenzhong Ma YL. Ten years of conflict management studies: themes, concepts and relationships. *Int J Confl Management* 2008;19(3):234-48.
14. Rau D. The Influence of Relationship Conflict and Trust on the transitive Memory: Performance in Top Management Teams. *Small Group Res* 2005; 36: 746-71.
15. Chitty KK. Professional Nursing concepts and Challenges. Elsevier. Sanders; 2005.
16. Farzaneh F. The relationship between emotional intelligence and collaboration and compromise styles among head nurses in Milad hospital 2011; 4(19): 119-34.
17. Akhoondlotfali F. The effect of emotional intelligence education on job conflict in nurses. 2009.

## PREDICTION OF ORGANIZATIONAL CONFLICT IN PUBLIC HOSPITALS OF TABRIZ CITY BASED ON NURSES' PROFESSIONAL ETHICS

*KHadivi A<sup>1</sup>\*, Hosseinzadeh M<sup>2</sup>, JahangiriMirshekarlou N<sup>3</sup>*

*Received: 30 Mar, 2014; Accepted: 26 May, 2014*

### Abstract

**Background & aims:** The nature of nursing necessitates attention to be devoted to caring concerns more than remedial concerns. Inadvertency to care-related issues can bring about negative outcomes and in turn lead to contradictory conflicts.

**Materials & Methods:** The present study is an attempt to provide an explanation and prediction of the observed conflicts in the Professional Ethics of nurses in public hospitals of Tabriz city .

The statistical community includes all nurses of all government hospitals in the city of Tabriz which includes 1800 people, 297 people were selected by stratified sampling method and the Cochran formula. The validity of the instruments was examined through the face validity component and the Cronbach's Alpha reliability which was turned out to be 0.95 for the Professional Ethics variable, and 0.82 for the organizational conflict variable.

**Results:** The results of correlation analysis show that there is a significant negative relationship between the Professional Ethics in general along with its specific components of trust, equity, enhancement of knowledge and ability, loyalty, respect to colleagues, care quality and commitment to the reserve of nursing reverence in particular with the amount of conflict in general. Moreover, the results of multiple regression analysis indicate that the components of Professional Ethics of nurses in general predict 7 percent of the conflict degrees in general hospitals of Tabriz.

**Conclusion:** Professional nursing practice is based on honesty, cooperation and collaboration with colleagues and patients. Therefore, to reduce organizational conflict, the professional ethics as a predictive variable can be utilized.

**Key words:** Professional ethics, Organizational Conflict, fealty

**Address:** Farhangiyan University of Tabriz, Tal: (+98) 9147562283

**Email:** khadivia@gmail.com

<sup>1</sup> Assistant professor, faculty member Farhangiyan university of Tabriz (Corresponding Author)

<sup>2</sup> Graduated from Islamic Azad University of Tabriz

<sup>3</sup> Graduate Student Educational Management, Islamic Azad University of Tabriz, Bachelor of Education Urmia Faculty of Nursing and Midwifery