

Effectiveness of Ethical Values in Nurses Quality of Work Life with the Mediating Role of Professional Ethics

*Mahdieh O¹, Shojaee A²

1- Assistant Professor, Department of Management and Accounting, University of Zanjan, Zanjan, Iran
(Corresponding Author)

E-mail: mahdieh@znu.ac.ir

2- M.A., Department of Management and Accounting, University of Zanjan, Zanjan, Iran.

Abstract

Introduction: Improving quality of work life (QWL) has an important impact on attracting and retaining employees. Therefore, the present study aimed to investigate the effect of organizational ethical values on QWL in relation to the mediating role of professional ethics

Methods: This is an applied, descriptive-analytical study was carried out in Zanjan governmental hospitals. A number of 266 nurses were enrolled as the sample size using Cochran formula. Brooks and Anderson's (2005) quality of work life survey, Ghasemzadeh et al. (2015) questionarie for professional ethics were used to collect data. Moreover, another questionnaire was designed for assessing moral values. The content validity of questionarie was assessed using experts' opinions and its reliability was tested by Cronbach alpha. Structural Equation Modeling (SEM methodology) and SmartPLS2 software were used in data analysis.

Results: Organizational ethical values showed a positive and significant effect on the QWL ($B=0.376$, $t=4.365$) and professional ethics ($B=0.479$, $t=7.479$). However, no significant relationship was observed between the QWL and professional ethics ($B=0.038$, $t=0.420$). Moreover, the mediating role of professional ethics in relation to the QWL and organizational ethical values was not confirmed ($t<1.96$) in this study.

Conclusions: Based on the results, the ethical values positively affect the QWL among nurses. Therefore, decision makers and hospital managers can design and implement strategies foster and enhance ethical climates to increase nurses' commitment and satisfaction.

Keywords: Professional ethics, Organizational ethical values, Quality of work life, nurses

اثربخشی ارزش‌های اخلاقی در کیفیت زندگی کاری پرستاران با نقش میانجی گری اخلاق حرفه‌ای

*امید مهدیه^۱، آزاده شجاعی^۲

۱- استادیار، گروه مدیریت و حسابداری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران (نویسنده مسئول)

ایمیل: mahdieh@znu.ac.ir

۲- کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران.

چکیده

مقدمه: ارتقاء کیفیت زندگی کاری یکی از عوامل مهم برای جذب و حفظ کارکنان است. عوامل متعددی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران تأثیر دارد که از آن جمله می‌توان به اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های اخلاقی اشاره کرد.

روش کار: این پژوهش، از لحاظ هدف یک پژوهش کاربردی و به لحاظ روش، توصیفی - پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش تمامی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر زنجان را شامل می‌شود که با استفاده از فرمول کوکران ۲۶۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند ولی از این تعداد تنها به ۱۸۲ پرسشنامه به صورت کامل پاسخ داده شد. ابزارهای پژوهش، پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۳)، پرسشنامه محقق ساخته ارزش‌های اخلاقی و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری بروکس و اندرسون (۲۰۰۵) می‌باشد که روایی محتوای آن به تأیید استاید و صاحب‌نظران رسید و پایایی آنها با استفاده از الگای کرونباخ تأیید شد. برای آزمون فرضیه‌ها از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار SmartPLS2 استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج مطالعه نشان داد ارزش‌های اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری ($t=4/376$ و $B=0/365$) و اخلاق حرفه‌ای ($t=7/479$ و $B=0/479$)، تأثیر مثبت و معناداری دارد. تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری تأیید نشد ($t=0/038$ و $B=0/038$). نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و ارزش‌های اخلاقی تأیید نشد ($t=1/96$ <).

نتیجه‌گیری: با توجه به تأثیر مثبت ارزش‌های اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران، مدیران بیمارستان‌ها می‌توانند دوره‌های آموزشی را در مورد اهمیت ارزش‌های اخلاقی برگزار کنند و در راستای کاربردی کردن آن‌ها، امتیازهایی را برای پرداخت و ارتقاء در نظر بگیرند.

کلیدواژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، ارزش‌های اخلاقی، کیفیت زندگی کاری.

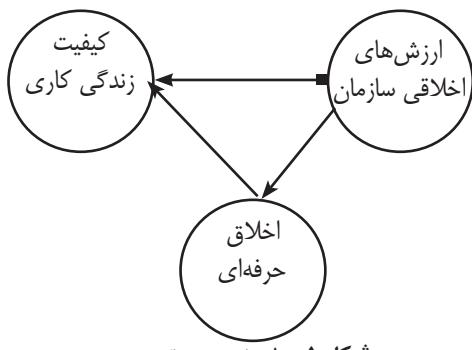
کارکنان مانند هویت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت کاری، تلاش شغلی، عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت و تبدیل-سازمانی دارند، ارائه کرده‌اند. تحقیقات بیانگر آنند که نگرش شغلی و انگیزش می‌تواند بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان مؤثر باشد [۲، ۳]. کیفیت زندگی کاری نوعی نگرش افراد نسبت به شغل خود است؛ یعنی اینکه تا چه میزان اعتماد متقابل، توجه، قدرشناسی، کاردلچسب و فرصت‌های مناسب مادی و معنوی در محیط کار توسط مدیران برای کارکنان فراهم می‌شود [۴]. بروکس و اندرسون [۵] کیفیت زندگی کاری پرستاران را در چهار بعد معرفی می‌کنند که عبارتند از: (الف). بعد زندگی شخصی، که به ایجاد توازن بین کار پرستاری و زندگی شخصی اطلاق می‌شود. (ب).

مقدمه

یکی از روش‌های مهمی که بک سازمان می‌تواند احساس مسئولیت اجتماعی خود را نشان دهد، میزان توجهی است که به منابع انسانی مبذول می‌دارد. یکی از راه‌هایی که سازمان‌ها می‌توانند مسئولیت اجتماعی خویش را در عمل نشان دهند، ارتقاء کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌باشد. ارتقاء کیفیت زندگی کاری یکی از عوامل مهم برای جذب و حفظ کارکنان است. در سازمان‌هایی چون بیمارستان که بزرگ‌ترین بخش کارکنان آن را پرستاران تشکیل می‌دهند، اهمیت جذب و ابقاء کارکنان بخش پرستاری، ضروری و حیاتی است. برخی تحقیقات [۱] مدارکی دال بر این که کیفیت زندگی کاری اثر مهمی روی واکنش‌های رفتاری

تصمیم‌گیری اخلاقی [۲۰] و تعهد سازمانی کارکنان [۲۱] مورد بررسی قرار گرفته است. بر این اساس و با توجه به مطالب بیان شده، هدف اصلی این پژوهش، بررسی تأثیر ارزش‌های اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در بیمارستان‌های دولتی شهر زنجان می‌باشد. در این راستا سؤال اصلی پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

ارزش‌های اخلاقی، با توجه به نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای تا چه اندازه بر کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر زنجان تأثیرگذار است؟ در این پژوهش از یکسو به بررسی تأثیر ارزش‌های اخلاقی سازمان بر کیفیت زندگی کاری پرستاران به صورت مستقیم پرداخته می‌شود و از سوی دیگر این رابطه با وجود متغیر اخلاق حرفه‌ای (متغیر میانجی) به صورت غیرمستقیم بررسی می‌شود. با توجه به مبانی نظری مطرح شده، می‌توان مدل مفهومی پژوهش حاضر را به صورت شکل ۱، ترسیم کرد.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش کار

پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع کاربردی و از نظر شیوه و روش کار، تحقیقی توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر زنجان می‌باشند که در مجموع تعداد آن‌ها حدود ۸۷۰ نفر بود که از این تعداد حدود ۵۰۰ نفر در بیمارستان آیت‌الله موسوی، ۳۰۰ نفر در بیمارستان ولی‌عصر و ۷۰ نفر در بیمارستان شهید دکتر بهشتی مشغول به کار می‌باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۶۶ نفر تعیین گردید. در این پژوهش به منظور گردآوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش و سنجش

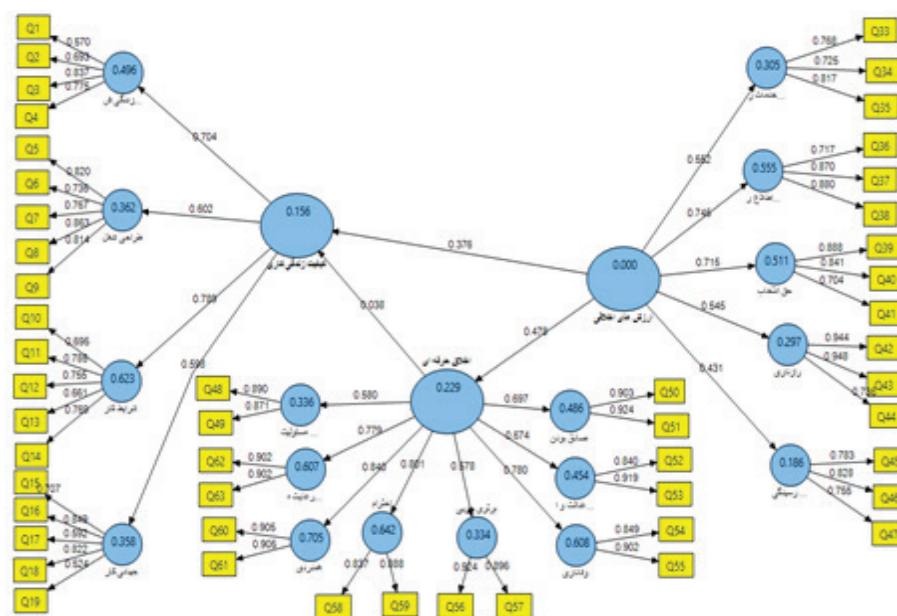
بعد چارچوب کاری به مجموعه کارهای پرستاری و تشریح آنچه در عمل پرستاران انجام می‌دهند، اطلاق می‌شود. بعد زمینه کاری: محیط و شرایط کاری که پرستاران در آن کار می‌کنند و کشف تأثیراتی که محیط کار بر روی سیستم‌های پرستاری و بیماران دارد. د). بعد جهانی کار: اثرات گسترده اجتماعی و نیز نقش تغییرات بر کارکرد حرفه پرستاری را بررسی می‌کند. از طرفی، بسیاری از رفتارها و اقدامات اعضای سازمان، متأثر از ارزش‌های اخلاقی است و ریشه در اخلاق دارد. عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمان‌ها می‌تواند معضلات بزرگی برای سازمان‌ها به وجود آورد. 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 [۶]. منشور اخلاقی مجموعه دستورالعمل‌های مدون رسمی درباره چگونگی رفتار در سازمان است. همچنین بیان مجموعه ارزش‌هایی است که نسبت به دیگر ارزش‌ها برای سازمان دارای اولویت بیشتری بوده و باید از سوی کارکنان و مدیران پیروی شوند [۷]. سیستم اعتقادی، ارزش‌های شخصی، خودبادوری، محیط قانونی و نگرش نیز بر رعایت اخلاق حرفه‌ای تأثیرگذار هستند [۸]. اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای از اخلاق کاربردی است که به مباحث اخلاقی در حرفه می‌پردازد. در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای یک فرایند تفکر عقلایی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود [۹]. بنابراین، از جمله ابزارهایی که سازمان می‌تواند از طریق آن‌ها، آرمان‌ها و اهداف اخلاقی خود را محقق سازد، منشور اخلاقی و منشور رفتاری است که امروزه کاربرد وسیعی یافته است. عمدۀ فعالیت‌های یک سازمان در حوزه اخلاق به نوشتن منشور اخلاقی خلاصه می‌شود [۱۰]. تحقیقات انجام‌شده [۱۱، ۱۲] در زمینه مدیریت منابع انسانی همیشه کیفیت زندگی کاری و بروندادهای مرتبط با شغل را با اخلاق، مسئولیت اجتماعی و عملکرد سازمانی مرتبط می‌دانند. در برخی تحقیقات داخلی به اهمیت اخلاق حرفه‌ای [۱۳] و رابطه استفاده از اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی [۱۴] و کیفیت زندگی کاری [۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸] اشاره شده است. در مطالعات خارجی نیز تأثیر معنی دار ارزش‌های اخلاق و اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری [۱۹، ۲۰] اشاره شده است.

روایی محتوا و همچنین روایی واگر و همگرا بکار گرفته شد که نتایج آن در (جدول ۱ و ۲) نشان داده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار SmartPLS۲ استفاده شده است. در هنگام جمع‌آوری داده‌ها به پاسخگویان اطمینان داده شد که نظرات و پاسخ‌های آنها محترمانه خواهد ماند و فقط در تحلیل‌ها مورد استفاده قرار خواهند گرفت.

یافته‌ها

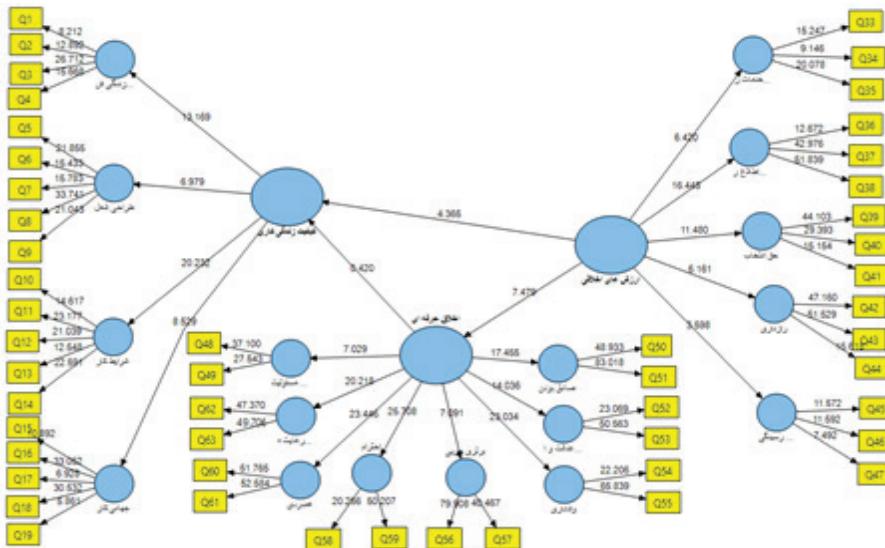
درصد فراوانی پاسخگویان نمونه آماری از نظر جنسیت نشان می‌دهد که زنان (۷۵/۸ درصد) نسبت به مردان (۲۴/۲ درصد)، درصد بیشتری از نمونه آماری را به خود اختصاص داده‌اند. درصد فراوانی سطح تحصیلات پاسخگویان این پژوهش نشان می‌دهد بیشترین مقدار (۸۹ درصد) مربوط به کارشناسی کارشناسی و کمترین مقدار (۱۱ درصد) مربوط به کارشناسی ارشد است. توزیع فراوانی مربوط به سن نشان می‌دهد بازه سنی ۲۵ تا ۳۰ سال که ۴۰/۱ درصد از کل نمونه را شامل می‌شود، دارای بیشترین فراوانی بوده و بازه سنی ۴۵ تا ۵۰ سال، کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده است. بررسی مدل اندازه‌گیری - تحلیل عاملی تأییدی نمودار ۱ مدل تحقیق در حالت ضرایب استانداردشده را نشان می‌دهد.

متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه‌ها به صورت لایه‌ای مناسب با حجم، بین هر سه بیمارستان ۹۲ توزیع شد. تعداد ۱۵۲ پرسشنامه در بیمارستان موسوی، پرسشنامه در بیمارستان ولی‌عصر و تعداد ۲۲ پرسشنامه در بیمارستان شهید بهشتی توزیع و از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. برای سنجش متغیر کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه بروکس و اندرسون (۲۰۰۴) استفاده گردید که دارای چهار بعد زندگی شخصی، چارچوب کاری، زمینه کاری و بعد جهانی کار می‌باشد [۵]. برای سنجش متغیر ارزش‌های اخلاقی سازمان از پرسشنامه محقق ساخته برگرفته از منشور حقوق بیمار در بیمارستان (مصوب ۱۳۸۸) که دارای ۱۵ سؤال و ۵ مؤلفه اطلاع‌رسانی، خدمت‌رسانی، رازداری، حق انتخاب و رسیدگی به شکایات می‌باشد و برای سنجش متغیر اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) که دارای ۱۶ سؤال و ۸ مؤلفه می‌باشد (مسئولیت‌پذیری، صداقت، عدالت و انصاف، وفاداری، رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی، رعایت و احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی) استفاده شد [۲۲]. در تمام پرسشنامه‌ها از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شد (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵). برای پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد که نتایج آن در (جدول ۱) قابل مشاهده است. برای تعیین روایی پرسشنامه،



نمودار ۱: مدل پژوهش در حالت ضرایب استانداردشده

نمودار ۲) مدل تحقیق در حالت معنی‌داری ضرایب (T-value)



نمودار ۲: مدل پژوهش در حالت معنی‌داری ضرایب

مشاهده نمی‌شود.

بررسی اعتبار ابزار اندازه‌گیری (پایایی و روایی)

به منظور بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از معیارهای ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی (جدول ۱) و جهت بررسی روایی پرسشنامه‌ها از روایی واگرا و همگرا (جدول ۱ و ۲) استفاده شد.

همان‌طور که مشاهده می‌شود مقدار آماره‌تی و بار عاملی استانداردشده بین گویه‌ها و متغیرهای مکنون در تمامی موارد به ترتیب بیشتر از ۰/۹۶ و ۰/۵ محاسبه شده است. لذا معناداری روابط بین گویه‌ها و متغیرهای مکنون با احتمال ۹۵ درصد تائید می‌شود. به عبارتی دیگر این گونه استنباط می‌شود که نیاز به حذف یا تغییری در سؤالات پرسشنامه

جدول ۱: آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

روایی همگرا AVE > .۰.۵	ضریب پایایی ترکیبی (CR > .۰.۷)	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha > .۰.۷)	متغیرهای پژوهش
.۰/۵۱۷	.۰/۸۲۲	.۰/۷۷۱	ارزش‌های اخلاقی
.۰/۵۹۴	.۰/۸۱۴	.۰/۶۵۹	خدمات رسانی
.۰/۶۸۲	.۰/۸۶۴	.۰/۷۶۹	اطلاع‌رسانی
.۰/۶۶۲	.۰/۸۵۳	.۰/۷۴۰	حق انتخاب
.۰/۷۷۶	.۰/۹۱۱	.۰/۸۴۸	رازداری
.۰/۶۲۳	.۰/۸۳۲	.۰/۷۰۱	رسیدگی به شکایات
.۰/۵۲۱	.۰/۹۱۶	.۰/۹۰۱	اخلاق حرفه‌ای
.۰/۷۷۵	.۰/۸۷۳	.۰/۷۱۱	مسئولیت‌پذیری
.۰/۸۳۴	.۰/۹۰۹	.۰/۸۰۲	صادق بودن
.۰/۷۷۴	.۰/۸۷۲	.۰/۷۱۵	عدالت و انصاف
.۰/۷۶۶	.۰/۸۶۷	.۰/۶۹۸	وفادری
.۰/۸۲۸	.۰/۹۰۵	.۰/۷۹۳	برتری جویی
.۰/۷۴۴	.۰/۸۵۳	.۰/۶۵۹	احترام
.۰/۸۱۸	.۰/۹۰۰	.۰/۷۷۸	همدردی
.۰/۸۱۳	.۰/۸۹۷	.۰/۷۷۰	رعایت هنجارهای اجتماعی
.۰/۵۱۴	.۰/۸۵۵	.۰/۸۲۱	کیفیت زندگی کاری
.۰/۵۲۶	.۰/۸۱۳	.۰/۷۰۰	بعد زندگی کاری / زندگی خانوادگی
.۰/۶۴۱	.۰/۸۹۹	.۰/۸۶۰	بعد طراحی
.۰/۵۳۹	.۰/۸۵۳	.۰/۷۸۶	بعد شرایط کار
.۰/۰۰۴	.۰/۸۳۱	.۰/۷۵۰	بعد جهانی کار

واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد. مطابق با (جدول ۲)، مقدار جذر AVE (قطر اصلی ماتریس) تمامی متغیرها از مقدار همبستگی میان آنها بیشتر است که این امر روایی واگرای مناسب و برآش خوب مدل اندازه‌گیری را نشان می‌دهد.

روایی واگرا (روش فورنل و لارکر) معیار مهم دیگری که با روایی واگرا مشخص می‌شود، میزان رابطه یک سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها است. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از

جدول ۲: نتایج روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

کیفیت زندگی کاری	ارزش‌های اخلاقی	اخلاق حرفه‌ای	اخلاق حرفه‌ای ارزش‌های اخلاقی کیفیت زندگی کاری
۰/۶۷۸	۰/۶۸۶ ۰/۳۹۴	۰/۷۲۱ ۰/۴۷۸ ۰/۲۱۷	

شوند. در واقع هرچه مقدار این شاخص به یک نزدیکتر شود، مدل کلی با قدرت بیشتری تأیید می‌شود. این شاخص، محدود ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط ضریب تعیین است.

فرمول

$$GOF = \sqrt{((\text{Communalities})^2 \times (R^{12}))}$$

بررسی مدل کلی پس از ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری باید مدل کلی (مجموع مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری) نیز مورد بررسی قرار گیرد. برای این منظور از شاخص نیکویی برآش (GOF) استفاده می‌شود. این شاخص توسط فرمول زیر محاسبه می‌شود و سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شوند.

جدول ۳: نتایج برآش کلی مدل با معیار GOF

Communality	میانگین R ²	GOF
۰/۶۴	۰/۴۳	۰/۵۲۴

تی) نشان می‌دهد آیا فرضیه‌های تحقیق معنی‌دار هستند یا خیر؟ چنانچه مقدار بدست آمده بیشتر از ۱/۹۶ باشد آن رابطه یا فرضیه تأیید می‌شود و همچنین از ضرایب استانداردشده مسیرها برای تعیین شدت تأثیر متغیرها بر یکدیگر استفاده می‌شود. نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول‌های بعدی آورده شده است.

همان‌طور که در (جدول ۳) مشاهده می‌شود مقدار شاخص GOF مدل برابر ۰/۵۲۴ و بیشتر از ۰/۳۶ بدست آمده است که از مطلوبیت کلی مدل حکایت دارد.

آزمون فرضیه‌ها

برای آزمون فرضیه‌ها از آماره تی و ضریب بتای رگرسیون (ضریب مسیر) استفاده شده است. ضرایب معناداری (مقدار

جدول ۴: تأثیر ارزش‌های اخلاقی سازمان بر کیفیت زندگی پرستاران

فرضیه پژوهش	ارزش‌های اخلاقی سازمان کیفیت زندگی کاری	ضریب مسیر	مقدار تی	نتیجه آزمون
		۰/۳۷۶	۴/۳۶۵	تأثید

اخلاقی سازمان تأثیر معنی‌داری بر کیفیت زندگی کاری پرستاران در بیمارستان‌های دولتی شهر زنجان دارد؛ بنابراین فرضیه اول پژوهش تأثید می‌شود.

با توجه به ضریب مسیر ۰/۰۳۷۶ و همچنین آماره تی به مقدار ۴/۳۶۵ می‌توان گفت با توجه به اینکه آماره تی بیشتر از ۱/۹۶ ± است، در سطح اطمینان ۹۵ درصد ارزش‌های

جدول ۵: تأثیر ارزش‌های اخلاقی سازمان بر اخلاق حرفه‌ای

فرضیه پژوهش	ارزش‌های اخلاقی سازمان اخلاق حرفه‌ای	ضریب مسیر	مقدار تی	نتیجه آزمون
		۰/۴۷۹	۷/۴۷۹	تأثید

بیشتر از ۱/۹۶ ± است، در سطح اطمینان ۹۵ درصد ارزش‌های اخلاقی سازمان تأثیر معنی‌دار بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران

با توجه به ضریب مسیر ۰/۰۴۷۹ و همچنین آماره تی به مقدار ۷/۴۷۹ می‌توان گفت با توجه به اینکه آماره تی

در بیمارستان‌های دولتی شهر زنجان دارد؛ بنابراین فرضیه

دوم پژوهش تأثید می‌شود.

جدول ۶: تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری

فرضیه پژوهش	خریب مسیر	مقدار تی	نتیجه آزمون
اخلاق حرفه‌ای کیفیت زندگی کاری	.۰۳۸	.۰۴۲۰	رد

کیفیت زندگی کاری پرستاران در بیمارستان‌های دولتی شهر زنجان غیر معنادار شده، بنابراین فرضیه سوم پژوهش تأثید نمی‌شود.

با توجه به ضریب مسیر $.۰۳۸$ و همچنین آماره تی به مقدار $.۰۴۲۰$ می‌توان گفت با توجه به اینکه آماره تی کمتر از $.۱۹۶ \pm$ است، تأثیر ارزش‌های اخلاقی سازمان بر

جدول ۷: نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین ارزش‌های اخلاقی و کیفیت زندگی کاری

فرضیه‌های پژوهش	خریب مسیر	مقدار تی	نتیجه
ارزش‌های اخلاقی سازمان کیفیت زندگی کاری	.۰۳۷۶	.۴۳۶۵	تأثید
ارزش‌های اخلاقی سازمان اخلاق حرفه‌ای	.۰۴۷۹	.۷۴۷۹	تأثید
اخلاق حرفه‌ای کیفیت زندگی کاری	.۰۳۸	.۰۴۲۰	رد
تأثیر مستقیم: غیر معنادار	.۰۳۷۶	.۰۲۷۶	تأثیر کل: غیر مستقیم:

فرضیه چهارم، نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین ارزش‌های اخلاقی سازمان و کیفیت زندگی کاری، سه مسیر تأثیرگذاری ارزش‌های اخلاقی بر اخلاق حرفه‌ای، مسیر اثرگذاری اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری و مسیر اثرگذاری ارزش‌های اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری مورد آزمون قرار گرفت و نتایج حاکی از این بود که ارزش‌های اخلاقی سازمان به صورت غیرمستقیم (از طریق اخلاق حرفه‌ای) بر کیفیت زندگی کاری تأثیر معنی‌داری نداشته است لذا فرضیه چهارم تأثید نمی‌شود. از آنجایی که فرضیه موردنبررسی از نوع علی (تأثیر) می‌باشد نه رابطه‌ای باید به نتایج معادلات ساختاری استناد نمود از نگاهی دیگر می‌توان این فرضیه را این‌گونه تفسیر کرد که با وجود متغیر ارزش‌های اخلاقی سازمان، وجود اخلاق حرفه‌ای در برآورده تغییرات کیفیت زندگی کاری کمکی نخواهد کرد.

در رابطه با فرضیه چهارم نحوه داوری بدین صورت است که اگر تأثیر متغیر مستقل بر میانجی و تأثیر متغیر میانجی بر وابسته هم‌زمان معنادار شود، نقش میانجی‌گری تأثید می‌شود. از آنجایی که تأثیر متغیر میانجی بر وابسته معنادار نیست، لذا این فرضیه رد می‌شود.

بحث

تحقیق حاضر با هدف بررسی اثربخشی ارزش‌های اخلاقی در کیفیت زندگی کاری پرستاران (با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای) انجام شد. یافته‌های تحقیق نشان داد ارزش‌های اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر کیفیت زندگی کاری دارد. بررسی مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که توجه و تأکید بر رفتارهای اخلاقی در محیط کار با کیفیت زندگی کاری ارتباط دارد که با نتایج پژوهش‌های رجبانی و همکاران (۱۳۹۳)، زارعی متین و همکاران (۱۳۹۰)، کونمه و ویراکول (۲۰۱۷)، اعتباریان و محمدی یزدی (۲۰۱۶) همسو و هم‌راستا می‌باشد. در رابطه با فرضیه دوم، نتایج تأثیر ارزش‌های اخلاقی بر اخلاق حرفه‌ای مثبت و معنادار شده؛ که می‌توان نتایج آن را با پژوهش وودین و همکاران (۲۰۱۴) و تامارا پتریل (۲۰۱۳)، هم‌راستا دانست. تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری با نتیجه صلبی و همکاران (۱۳۹۵) مطابق نیست. در توضیح نتایج این فرضیه می‌توان علت را جامعه آماری مورد بررسی دانست. جهت بررسی

نتیجه‌گیری

پرستاران به دلیل سختی شرایط کار از جمله سر و کار داشتن با بیماری‌های مختلف روانی، استرس بالا و در معرض بیماری‌های مختلف بودن، باید از حداکثر کیفیت زندگی کاری برخوردار باشند. از طرف دیگر با توجه به نقش کلیدی پرستاران در مواجهه با بیماران، آنها در معرض تصمیم‌های اخلاقی قرار دارند که می‌توان این تصمیمات را بر کیفیت زندگی آن‌ها مؤثر دانست. با توجه به تأثیر

توصیه می‌گردد. در حوزه ارتقاء کیفیت زندگی کاری، به دلیل ماهیت محیط بیمارستان و وجود حوادث ناشی از شغل پرستاری به مدیران پیشنهاد می‌شود، آزمایش‌ها و معاینات پزشکی را بصورت دوره‌ای برای پرستاران در نظر بگیرند تا سلامت روحی و جسمی آنها تأمین شود و از خطرات احتمالی پیشگیری شود. مدیران بخش پرستاری برنامه ماهانه کاری پرستاران را به‌گونه‌ای تعیین کنند که پرستاران بتوانند میان زندگی کاری و نیازهای زندگی خانوادگی خود تعادل ایجاد کنند و همچنین تسهیلاتی را (مالی و کاری) برای پرستارانی که دارای فرزند و والدین سالخورده می‌باشند، در نظر بگیرند. انجام این تحقیق با محدودیت‌ها و مشکلاتی همراه بوده است. بزرگترین محدودیت را می‌توان به عدم قابلیت تعیین یافته‌ها نسبت داد. از آنجایی که تحقیق حاضر در بیمارستان‌های دولتی شهر زنجان انجام شده است لذا نمی‌توان نتایج آن را به سایر بیمارستان‌ها و شهرها تمیم نمود. همچنین متغیرهای متعددی (از قبیل ماهیت سیستم‌های پاداش، فرهنگ سازمانی و غیره) می‌توانند در تقویت یا تضعیف رعایت ارزش‌های اخلاقی سازمان تأثیرگذار باشند که به دلیل محدودیت زمانی در این تحقیق مورد بررسی قرار نگرفته‌اند.

References

1. Sigry JM, Efraty D, Siegel P, Lee D J. A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theory. Social Indicators Research. Dordrecht. 2001; 55 (3), 228-249.
2. Rezaeian A, Taheri S, Geravand B. The effect of public sector employees on job attitude with the moderating role of organization-person fit. Public Administration Perspective, 2017; 8(31), 65-78.
3. Bonyadi Naeeni A, Amir Ghodsi S. The effect of emotional intelligence on employee organizational commitment with the mediating role of job satisfaction. Public Administration Perspective, 2017; 8 (31), 145-163.
4. Al-e Ebrahim N. The mediating role of professional ethics in relationship between organizational culture and quality of work life in Shiraz District 3 Education Department (Unpublished master thesis). Islamic Azad University - Marvdasht Branch, Iran. 2016.
5. Brooks BA, Anderson MA. Nursing Work Life in Acute Care. Journal of Nursing Care Quality, 2005, 19 (3), 319-326.
6. Koonmee K, Virakul B. Ethics, Quality of Work life, and Employee job-related outcomes: A survey of HR and Marketing Managers in Thai Businesses. The 2017 ISQOLS Conference, 2017; December 6-9, 2017 San Diego Marriott Mission Valley, San Diego, California, USA.
7. Khaki, GH. Professional Ethics Management in Organization. Tehran: Fuzhan. 2013.
8. Jafari SMB, Shamsi F. Investigation the factor affecting information technology ethics obedience. Public Administration Perspective, 2016; 4 (28). 69-87.
9. Faramarz Qaramaleki A, Farivar M, Namazi HR, Khanlary M. Professional ethics in the Civilization of Iran and Islam. 2nd ed. Tehran: Research Institute for Cultural and Social Studies. 2007.
10. Kontz H, Weihrich HZ. Management: A Global

- Perspective. NY: McGraw-Hill Inc. 1993.
11. Wheelen TL, Hunger JD. Strategic management and business policy. Upper Saddle River (NJ): Pearson Prentice-Hall. 2006.
 12. Yorks L. Strategic human resource development. Mason, OH: South-Western Thomson. 2005.
 13. Vesal M. Professional Ethics in the Field of Psychology and Counseling (take a look at Client's Confidentiality and Privacy). *Medical Ethics Journal*, 2019; 13 (44), 1-19.
 14. Mohammadpoory Z, Shirozhan SH, Hosseini MA, Abbasi A, Abdolreza Gharehbagh Z. The Relationship between Organizational Health and Professional Ethics of Nurses Working in Educational Hospitals Affiliated to Shahroud University of Medical Sciences in 2017. *Medical Ethics Journal*, 20018; 12 (43), 1-7.
 15. Hasani M, Abbaskhani A. The relationship between professional ethics and employee quality of work life. In Proceedings of 2nd International Conference on The Coherence of Management and Economics in Development, (pp. 1-9), Iran-Tehran. 2017.
 16. Salbi S, Salbi Z, Salbi H. The effect of organizational culture and professional ethics on quality of work life in University of Medical Sciences in Golestan Province. In Proceedings of 6th national Conference on Management, Economics and Accounting, (pp. 1-12), Iran-Tehran. 2016.
 17. Rajabani N, Gholipor A, Ghafari M. The Relationship between Ethics Institutionalization with Quality of Work Life, Organizational Commitment, and Job Satisfaction, Organizational Resources Management Researchs, 2014, 4 (2), 25-41.
 18. Zarei Matin H, Gharibi Yamchi H, Nikmaram S, Jahani H. Association between Institutionalization of Ethical Culture with Quality of Work Life, *Ethics in Science and Technology*, 2011, 6(2), 22-30.
 19. Etebarian A, Mohammadi Yazdi N. The Relationship between Institutionalization of Ethics and Quality of Work Life with Managers' Job Satisfaction. *International Business Management*, 2016; 10 (7), 77-82.
 20. Woodbine G, Fan YH, See H. The Moral Business Tone of Organizations and its Impact on the Ethical Decision Making of Employees. *Academy of Taiwan Business Management Review*, 2014, 10 (3), 7-19.
 21. Tammara Petrell T. The Effect of Personal Values, Organizational Values, and Person-Organization Fit on Ethical Behaviors and Organizational Commitment Outcomes among Substance Abuse Counselors: A Preliminary Investigation. Doctoral dissertation, University of Iowa, USA. 2013.
 22. Ghasemzadeh A, Zovar T, Mahdioun R, Rezaei A. Relation between Professional Ethics with Social Responsibility and Individual Accountability: Mediating Role of Serving Culture. *Ethics in Science and Technology*, 2014, 9 (2), 1-8.