Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV) Original Article

Volume 8, Issue 3, Autumn 2019

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

***Mahdieh O[1], Shojaee A[2]**

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 expert›s 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

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-09]

فصلنامه مدیریت پرستاری
مقاله پژوهشی
دوره ۸، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۸

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 ـ 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 اساتید و صاحب‌نظران رسید و پایایی آنها با استفاده از آلفای 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 (B=۰/۳۷۶ و t=۴/۳۶۵) و اخلاق حرفه‌ای (B=۰/۴۷۹ و t=۷/۴۷۹)، تأثیر مثبت و معناداری دارد. تاثیر اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری تأیید نشد(B=۰/۰۳۸ و t=۰/۴۲۰). نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین کیفیت زندگی کاری و ارزش‌های اخلاقی تأیید نشد (t< ۱/۹۶).

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.

کلیدواژه ها: اخلاق حرفه‌ای، ارزش‌های اخلاقی، کیفیت زندگی کاری.

مقدمه

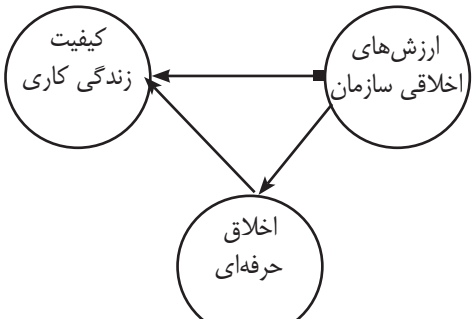
یکی از روش‌های مهمی که یک سازمان می‌تواند احساس مسئولیت اجتماعی خود را نشان دهد، میزان توجهی است که به منابع انسانی مبذول می‌دارد. یکی از راه‌هایی که سازمان‌ها می‌توانند مسئولیت اجتماعی خویش را در عمل نشان دهند، ارتقاء کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌باشد. ارتقاء کیفیت زندگی کاری یکی از عوامل مهم برای جذب و حفظ کارکنان است. در سازمان‌هایی چون بیمارستان که بزرگ‌ترین بخش کارکنان آن را پرستاران تشکیل می‌دهند، اهمیت جذب و ابقای کارکنان بخش پرستاری، ضروری و حیاتی است. برخی تحقیقات [۱] مدارکی دال بر این که کیفیت زندگی کاری اثر مهمی روی واکنش‌های رفتاری کارکنان مانند هویت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت کاری، تلاش شغلی، عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت و تبدیل- سازمانی دارد، 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).

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-09]

بعد چارچوب کاری به مجموعه کارهای پرستاری و تشریح آنچه در عمل پرستاران انجام می‌دهند، اطلاق می‌شود. ج). 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، خودباوری، 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. عمده 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 رابطهٔ استفاده از اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی [۱۴] و کیفیت زندگی کاری [۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸] اشاره شده است. در مطالعات خارجی نیز تأثیر معنی‌دار ارزش‌های اخلاق و اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری [۶، ۱۹]، تصمیم‌گیری اخلاقی [۲۰] و تعهد سازمانی کارکنان [۲۱] مورد بررسی قرار گرفته است. بر این اساس و با توجه به مطالب بیان‌شده، 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 به‌صورت مستقیم پرداخته می‌شود و از سوی دیگر این رابطه با وجود متغیر اخلاق حرفه‌ای (متغیر میانجی) به‌صورت غیرمستقیم بررسی می‌شود. با توجه به مبانی نظری مطرح‌شده، 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 به‌منظور گردآوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش و سنجش

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-09]

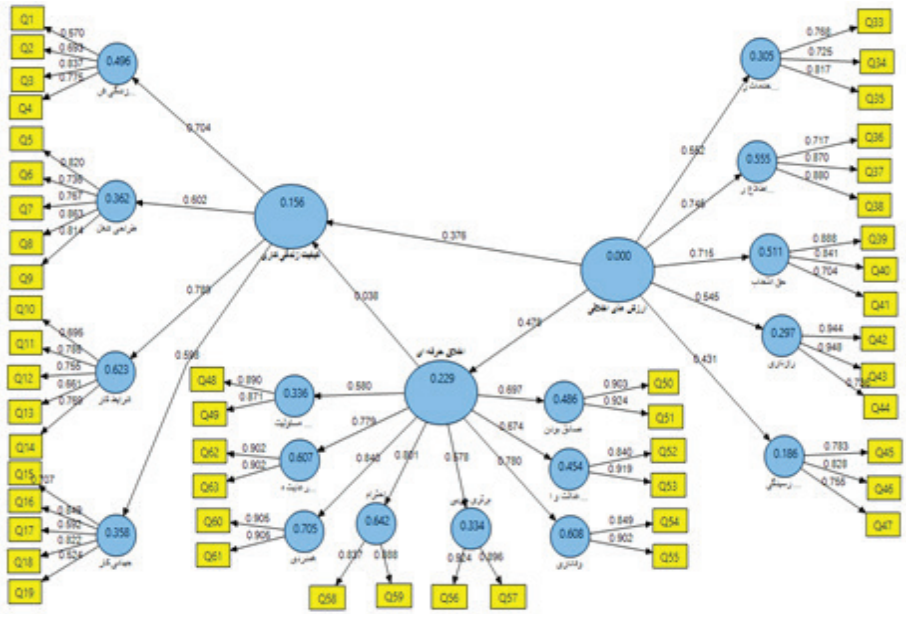
متغیرهـای پژوهـش از پرسشـنامه اسـتفاده شـد. پرسشـنامه‌ها به‌صـورت لایـه‌ای متناسـب بـا حجـم، بیـن هـر سـه بیمارسـتان توزیـع شـد. تعـداد ۱۵۲ پرسشـنامه در بیمارسـتان موسـوی، ۹۲ پرسشـنامه در بیمارسـتان ولیعصـر و تعـداد ۲۲ پرسشـنامه در بیمارسـتان شـهید بهشـتی توزیـع و از روش نمونه‌گیـری در دسـترس اسـتفاده شـد. بـرای سـنجش متغیـر کیفیـت زندگـی کاری از پرسشـنامه بروکـس و اندرسـون (۲۰۰۴) اسـتفاده گردیـد کـه دارای چهـار بعـد زندگـی شـخصی، چارچـوب کاری، زمینـه کاری و بعـد جهانـی کار می‌باشـد [۵]. بـرای سـنجش متغیـر ارزش‌هـای اخلاقـی سـازمان از پرسشـنامه محقـق سـاخته برگرفتـه از منشـور حقـوق بیمـار در بیمارسـتان (مصـوب ۱۳۸۸) کـه دارای ۱۵ سـؤال و ۵ مؤلفـه اطلاع‌رسـانی، خدمت‌رسـانی، رازداری، حـق انتخـاب و رسـیدگی بـه شـکایات می‌باشـد و بـرای سـنجش متغیـر اخـلاق حرفـه‌ای از پرسشـنامه قاسـم‌زاده و همـکاران (۱۳۹۳) کـه دارای ۱۶ سـؤال و ۸ مؤلفـه می‌باشـد (مسـئولیت‌پذیری، صداقـت، عدالـت و انصـاف، وفـاداری، رقابت‌طلبـی، احتـرام بـه دیگـران، همـدردی، رعایـت و احتـرام بـه ارزش‌هـا و هنجارهـای اجتماعـی) اسـتفاده شـد [۲۲]. در تمـام پرسشـنامه‌ها از طیـف پنـج گزینـه‌ای لیکـرت اسـتفاده شـد(کاملاً مخالفـم=۱ تـا کامـلاً موافقـم=۵). بـرای پایایـی پرسشـنامه‌ها از آلفـای کرونبـاخ و پایایـی ترکیبـی اسـتفاده شـد کـه نتایـج آن در (جـدول ۱) قابـل مشـاهده اسـت. بـرای تعییـن روایـی پرسشـنامه، روایـی محتـوا و همچنیـن روایـی واگـر و همگـرا بـکار گرفتـه شـد کـه نتایـج آن در (جـدول ۱ و ۲) نشـان داده شـده اسـت. بـرای تجزیـه و تحلیـل داده‌هـا از روش مدل‌سـازی معـادلات سـاختاری و نرم‌افـزار SmartPLS۲ اسـتفاده شـده اسـت. در هنـگام جمـع‌آوری داده‌هـا بـه پاسـخگویان اطمینـان داده شـد کـه نظـرات و پاسـخ‌های آنهـا محرمانـه خواهـد مانـد و فقـط در تحلیل‌هـا مـورد اسـتفاده قـرار خواهنـد گرفـت.

یافته‌ها

درصـد فراوانـی پاسـخگویان نمونـه آمـاری از نظر جنسـیت نشـان می‌دهـد کـه زنـان (۷۵/۸ درصـد) نسـبت بـه مـردان (۲۴/۲ درصـد)، درصـد بیشـتری از نمونـه آمـاری را بـه خـود اختصـاص داده‌انـد. درصـد فراوانـی سـطح تحصیـلات پاسـخگویان ایـن پژوهـش نشـان می‌دهـد بیشـترین مقـدار (۸۹ درصـد) مربـوط بـه کارشناسـی و کمتریـن مقـدار (۱۱ درصـد) مربـوط بـه کارشناسـی ارشـد اسـت. توزیـع فراوانـی مربـوط بـه سـن نشـان می‌دهـد بـازه سـنی ۲۵ تـا ۳۰ سـال کـه ۴۰/۱ درصـد از کل نمونـه را شـامل می‌شـود، دارای بیشـترین فراوانـی بـوده و بـازه سـنی ۴۵ تـا ۵۰ سـال، کمتریـن فراوانـی را بـه خـود اختصـاص داده اسـت.

بررسی مدل اندازه‌گیری – تحلیل عاملی تأییدی

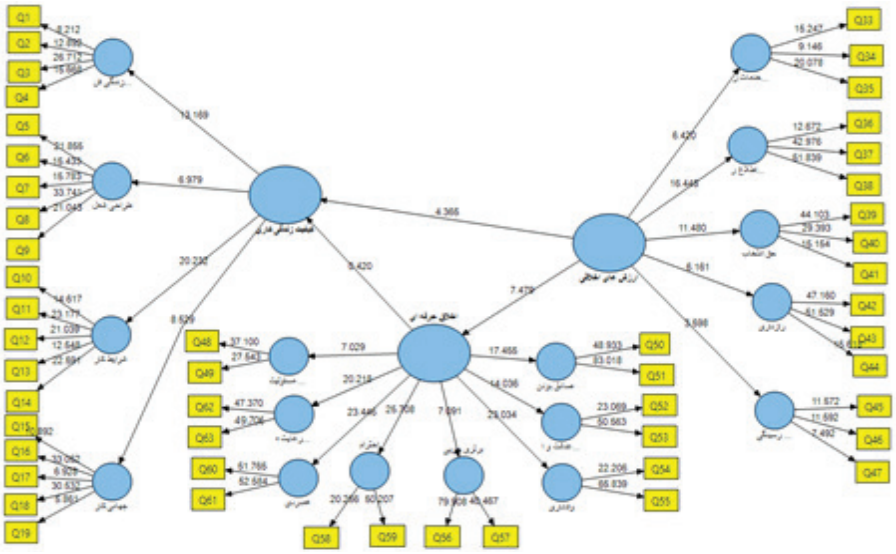
نمـودار ۱ مـدل تحقیـق در حالـت ضرایـب استانداردشـده را نشـان می‌دهـد.



نمودار ۱: مدل پژوهش در حالت ضرایب استانداردشده

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-09]

(نمودار ۲) مدل تحقیق در حالت معنی‌داری ضرایب (T-value) را نشان می‌دهد.



نمودار۲: مدل پژوهش در حالت معنی‌داری ضرایب

همان‌طور که مشاهده می‌شود مقدار آماره تی و بار عاملی استانداردشده بین گویه ها و متغیرهای مکنون در تمامی موارد به ترتیب بیشتر از ۱/۹۶ و ۰/۵ محاسبه شده است. لذا معناداری روابط بین گویه ها و متغیرهای مکنون با احتمال ۹۵ درصد تائید می‌شود. به عبارتی دیگر این‌گونه استنباط می‌شود که نیاز به حذف یا تغییری در سؤالات پرسشنامه 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.

جدول ۱: آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

متغیرهای پژوهش	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha >۰.۷)	ضریب پایایی ترکیبی (CR>۰.۷)	روایی همگرا AVE>۰.۵
ارزش‌های اخلاقی	۰/۷۷۱	۰/۸۲۲	۰/۵۱۷
خدمات‌رسانی	۰/۶۵۹	۰/۸۱۴	۰/۵۹۴
اطلاع‌رسانی	۰/۷۶۹	۰/۸۶۴	۰/۶۸۲
حق انتخاب	۰/۷۴۰	۰/۸۵۳	۰/۶۶۲
رازداری	۰/۸۴۸	۰/۹۱۱	۰/۷۷۶
رسیدگی به شکایات	۰/۷۰۱	۰/۸۳۲	۰/۶۲۳
اخلاق حرفه‌ای	۰/۹۰۱	۰/۹۱۶	۰/۵۲۱
مسئولیت‌پذیری	۰/۷۱۱	۰/۸۷۳	۰/۷۷۵
صادق بودن	۰/۸۰۲	۰/۹۰۹	۰/۸۳۴
عدالت و انصاف	۰/۷۱۵	۰/۸۷۲	۰/۷۷۴
وفاداری	۰/۶۹۸	۰/۸۶۷	۰/۷۶۶
برتری‌جویی	۰/۷۹۳	۰/۹۰۵	۰/۸۲۸
احترام	۰/۶۵۹	۰/۸۵۳	۰/۷۴۴
همدردی	۰/۷۷۸	۰/۹۰۰	۰/۸۱۸
رعایت هنجارهای اجتماعی	۰/۷۷۰	۰/۸۹۷	۰/۸۱۳
کیفیت زندگی کاری	۰/۸۲۱	۰/۸۵۵	۰/۵۱۴
بعد زندگی کاری/ زندگی خانوادگی	۰/۷۰۰	۰/۸۱۳	۰/۵۲۶
بعد طراحی	۰/۸۶۰	۰/۸۹۹	۰/۶۴۱
بعد شرایط کار	۰/۷۸۶	۰/۸۵۳	۰/۵۳۹
بعد جهانی کار	۰/۷۵۰	۰/۸۳۱	۰/۵۰۴

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-09]

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 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 برازش خوب مدل اندازه‌گیری را نشان می‌دهد.

جدول ۲: نتایج روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

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

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 برازش (GOF) استفاده می‌شود. این شاخص توسط فرمول زیر محاسبه می‌شود و سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می شوند. در واقع هرچه مقدار این شاخص به یک نزدیک‌تر شود، مدل کلی با قدرت بیشتری تأیید می‌شود. این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط ضریب تعیین است.

فرمول

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

جدول ۳: نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

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

همان‌طور که در (جدول۳) 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 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.

جدول ۴: تأثیر ارزش‌های اخلاقی سازمان بر کیفیت زندگی پرستاران

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

با توجه به ضریب مسیر ۰/۳۷۶ 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 اخلاقی سازمان تأثیر معنی‌داری بر کیفیت زندگی کاری پرستاران در بیمارستان‌های دولتی شهر زنجان دارد؛ بنابراین فرضیه اول پژوهش تائید می‌شود.

جدول ۵: تأثیر ارزش‌های اخلاقی سازمان بر اخلاق حرفه‌ای

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

با توجه به ضریب مسیر ۰/۴۷۹ و همچنین آماره تی به مقدار ۷/۴۷۹ می‌توان گفت با توجه به اینکه آماره تی بیشتر از ۱/۹۶±است، در سطح اطمینان ۹۵ درصد ارزش‌های اخلاقی سازمان تأثیر معنی‌دار بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-09]

در بیمارستان‌های دولتی شهر زنجان دارد؛ بنابراین فرضیه دوم پژوهش تائید می‌شود.

جدول ۶: تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر کیفیت زندگی کاری

فرضیه پژوهش	ضریب مسیر	مقدار تی	نتیجه آزمون
اخلاق حرفه‌ای کیفیت زندگی کاری	۰/۰۳۸	۰/۴۲۰	رد

با توجه به ضریب مسیر ۰/۰۳۸ و همچنین آماره تی به مقدار ۰/۴۲۰ می‌توان گفت با توجه به اینکه آماره تی کمتر از ۱/۹۶± است، تأثیر ارزش‌های اخلاقی سازمان بر کیفیت زندگی کاری پرستاران در بیمارستان‌های دولتی شهر زنجان غیر معنادار شده، بنابراین فرضیه سوم پژوهش تأیید نمی‌شود.

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

فرضیه‌های پژوهش	ضریب مسیر	مقدار تی	نتیجه
ارزش‌های اخلاقی سازمان کیفیت زندگی کاری	۰/۳۷۶	۴/۳۶۵	تأیید
ارزش‌های اخلاقی سازمان اخلاق حرفه‌ای	۰/۴۷۹	۷/۴۷۹	تأیید
اخلاق حرفه‌ای کیفیت زندگی کاری	۰/۰۳۸	۰/۴۲۰	رد
تأثیر مستقیم: ۰/۳۷۶	تأثیر غیرمستقیم: غیر معنادار		تأثیر کل: ۰/۳۷۶

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 تأیید می‌شود. ازآنجایی 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)، و اعتباریان و محمدی یزدی (۲۰۱۶) همسو و هم‌راستا می باشد. در رابطه با فرضیه دوم، نتایج تأثیر ارزش‌های اخلاقی بر اخلاق حرفه‌ای مثبت و معنادار شد؛ که می‌توان نتایج آن را با پژوهش وودبین 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 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 به‌صورت غیرمستقیم (از طریق اخلاق حرفه‌ای) بر کیفیت زندگی کاری تأثیر معنی‌داری نداشته است لذا فرضیه چهارم تأیید نمی‌شود. از آنجایی‌که فرضیه موردبررسی از نوع علّی (تأثیر) می‌باشد نه رابطه‌ای باید به نتایج معادلات ساختاری استناد نمود از نگاهی دیگر می‌توان این فرضیه را این‌گونه تفسیر کرد که باوجود متغیر ارزش‌های اخلاقی سازمان، وجود اخلاق حرفه‌ای در برآورد تغییرات کیفیت زندگی کاری کمکی نخواهد کرد.

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

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-09]

مثبت ارزش‌های اخلاقی سازمان بر کیفیت زندگی کاری پرستاران پیشنهاد می‌شود مدیران، دوره‌های آموزشی و توجیهی را در مورد اهمیت ارزش‌های اخلاقی برگزار کنند و در راستای کاربردی کردن آن‌ها، امتیازهایی را برای پرداخت و ارتقاء در نظر بگیرند. با توجه به تأثیر مثبت ارزش‌های اخلاقی سازمان بر اخلاق حرفه‌ای، فراهم‌سازی روش‌های مختلف برای پاسخ به موارد سؤال‌برانگیز و دارای ابهام در رابطه با ارزش‌های اخلاقی و آگاه‌سازی کارکنان از نتایج این اقدامات می‌تواند مفید واقع شود. مثلاً تعیین یک مشاور اخلاقی که وظیفه ارائه مشاوره در زمینهٔ مربوطه و هماهنگ کردن خط‌مشی‌ها و رویه‌ها به‌منظور نهادینه کردن ارزش‌های اخلاقی در محیط کار را داشته باشد. همچنین انجام حسابرسی اخلاقی برای سنجش میزان رعایت منشور اخلاقی پیشنهاد می‌گردد. در حوزه ارتقاء اخلاق حرفه‌ای، مدیران باید به اصول اخلاق حرفه‌ای از جمله مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، وفاداری، احترام و غیره به‌صورت مداوم، بویژه در تصمیماتی که مرتبط با کارمندیابی، استخدام و ارتقای کارکنان می‌باشد، توجه داشته باشند. همچنین، برگزاری دوره‌های بازآموزی، کارگاه‌ها، درس گروهی و همایش در زمینه رعایت اخلاق حرفه‌ای و همچنین پیگیری در این زمینه از سوی مدیران بیمارستان‌ها 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 تعمیم 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 تعمیم داد. 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

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-09]

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 Petrill 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.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-11-09]