

Original Article

The Correlation between Ethical Climate and Job Satisfaction of the Nurses in Shahid Beheshti University of Medical Sciences

Fariba Borhani¹, Forouzan Atashzadeh Shoorideh², Mohammad Amin Pour Hossein Gholi³, Sakineh Maani^{4*}

1. Associated Professor, Medical Ethics and Law Research Center, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Nursing Management, Nursing and Midwifery School, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

3. Assistant Professor, Gastroenterology Research Center, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

4. MSc in Nursing, Nursing and Midwifery School, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

(Corresponding Author) Email: maani_s61@yahoo.com

Received: 19 Apr 2015 Accepted: 23 Apr 2016

Abstract

Background and Aim: Appropriate ethical climate can lead to increased job satisfaction in an organization. The present study aimed to investigate the correlation between ethical climate and job satisfaction of the nurses in Shahid Beheshti University of Medical Sciences.

Materials and Methods: This cross-sectional study was conducted on 79 nurses working in teaching hospitals affiliated to Shahid Beheshti University of Medical Sciences in 2013. The data was obtained using three demographic, Victor and Cullen's ethical climate, and Job Descriptive Index questionnaires. Data analysis was carried out by running STATA version 13 software at the significance level of 0.05.

Ethical considerations: Verbal consent for participation was obtained from the participants and they were ensured of the confidentiality and anonymity of the questionnaires.

Findings: Professionalism atmosphere, with an average of 34.3, was the prevailing atmosphere in the studied hospitals; and independence atmosphere, with an average of 2.90, was reported as the least ethical climate in the hospitals studied. The highest job satisfaction of the participants was related to the supervision, with an average of 3.54, and the lowest job satisfaction was associated with the payment with an average of 2.02. All the aspects of job satisfaction had a significant direct relationship with the interest atmosphere. There was also a significant relationship between all dimensions of job satisfaction with the professionalism atmosphere.

Conclusion: Professionalism atmosphere with the highest average displayed that, as Maslow pointed out, the nurses pay attention to a higher level of needs for their job satisfaction. Therefore, improving the prevailing ethical climate can lead to increased levels of job satisfaction and productivity in most organizations.

Keywords: Ethical climate; Job Descriptive Index; Satisfaction; Nurses

Please cite this article as: Borhani F, Atashzadeh Shoorideh F, Pour Hossein Gholi MA, Maani S. The Correlation between Ethical Climate and Job Satisfaction of the Nurses in Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *Med Ethics J* 2017; 10(38): 51-58.

همبستگی بین جو اخلاقی و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

فریبا برهانی^۱، فروزان آتش‌زاده شوریده^۲، محمدمبین پورحسین‌قلی^۳، سکینه معانی^{۴*}

۱. دانشیار، مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران.

۲. استادیار، گروه مدیریت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران.

۳. استادیار، مرکز تحقیقات گوارش، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران.

۴. کارشناس ارشد پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران. (نویسنده مسؤول)

Email: maani_s61@yahoo.com

دریافت: ۱۳۹۴/۱/۳۰ پذیرش: ۱۳۹۵/۲/۴

چکیده

زمینه و هدف: جو اخلاقی مناسب می‌تواند منجر به افزایش رضایت شغلی کارکنان یک سازمان شود. این مطالعه با هدف تعیین همبستگی بین جو اخلاقی محیط کار و رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی انجام شده است.

مواد و روش‌ها: این مطالعه توصیفی - مقطعی بر روی ۷۹ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی در سال ۱۳۹۳ انجام شده است. اطلاعات مورد نیاز با استفاده از سه پرسشنامه جمعیت‌شناختی، پرسشنامه جو اخلاقی ویکتور و کالن، و شاخص توصیف شغلی سنجیده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار Stata 13 و در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ انجام شد.

ملاحظات اخلاقی: از شرکت‌کنندگان رضایت شفاهی برای شرکت در مطالعه گرفته شد.

یافته‌ها: جو حرفه‌گرایی با میانگین ۳/۳۴، اولین جو حاکم بر بیمارستان‌های مورد پژوهش بود و جو مستقل با میانگین ۲/۹۰، به عنوان آخرین جو اخلاقی حاکم بر بیمارستان‌های مورد پژوهش گزارش شد. بیشترین رضایت شغلی شرکت‌کنندگان مربوط به بعد سرپرست با میانگین ۳/۵۴ و کم‌ترین رضایت شغلی آنان مربوط به بعد پرداخت با میانگین ۲/۰۲ بود. بین ابعاد جو اخلاقی محیط کار و رضایت شغلی پرستاران در اکثر ابعاد به استثنای جو مستقل، همبستگی آماری معنی‌داری مشاهده شد.

نتیجه‌گیری: جو حرفه‌گرایی با بالاترین میانگین نشان می‌دهد که پرستاران به سطح بالاتری از نیازهایی که مازلو اشاره می‌کند، برای رضایت شغلی توجه دارند. از آنجایی که همبستگی معنی‌داری در اکثر ابعاد جو اخلاقی با رضایت شغلی مشاهده شد، می‌توان نتیجه گرفت که بهبود جو اخلاقی حاکم بر سازمان می‌تواند منجر به افزایش سطح رضایت شغلی و بهره‌وری بیشتر سازمان گردد.

واژگان کلیدی: جو اخلاقی؛ شاخص توصیف شغلی؛ رضایت؛ پرستاران

مقدمه

جو اخلاقی بخشی از فرهنگ سازمانی است. جو اخلاقی سازمان می‌تواند پیش‌بینی‌کننده رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی کارکنان باشد. اخلاق خوب سازمانی تأثیر مثبت و شگرفی بر فعالیت و نتایج سازمانی دارد به طوری که بهره‌وری بهبود و پویایی سازمان و ارتباطات افزایش می‌یابد. جو اخلاقی سازمان است که به کارمندان برای گرفتن یک تصمیم اخلاقی درست کمک می‌کند؛ نه تنها چه کاری، بلکه چگونه انجام‌شدن کار نیز توسط جو اخلاقی سازمان تعیین می‌شود (۱).

مفهوم جو اخلاقی سال‌ها در متون اخلاق تجارت به کار برده شده است و به طور ساده به معنی درک از چگونگی پرداختن به موضوعات اخلاقی و چپستی رفتار اخلاقی تعریف شده است. جو اخلاقی به عنوان یک متغیر سازمانی قابل دستکاری برای بهبود محیط مراقبت‌های بهداشتی و درمانی، و فراهم‌آوردن زمینه تصمیم‌گیری اخلاقی است (۲).

Olson جو اخلاقی را به صورت «ادراکات فرد از سازمان که بر نگرش و رفتار تأثیر می‌گذارد»، تعریف کرده است (۳). زمانی که ابعاد جو اخلاقی در یک سازمان شناخته شده باشد، کارکنان در مشخص کردن انواع معضلات اخلاقی و یافتن راه حل آن توانایی بیشتری پیدا می‌کنند (۴).

Victor و Cullen (۵)، نه نوع جو اخلاقی را بر اساس نظریه اخلاقی و موقعیت‌های قابل بررسی مطرح کردند. سه نظریه اخلاقی: خودمحور، خیرخواهی و اصولی در تعامل با سه مرکز تحلیل فردی، محلی و جهانی (در واقع مراکزی که افراد در آنجا حضور دارند یا با توجه به آن مرکز تصمیم‌گیری می‌کنند) این نوع جو اخلاقی را شکل داده‌اند (۶).

Victor و Cullen پنج بعد محوری از جو اخلاقی را که شامل علاقمندی، حرفه‌گرایی، مستقل، مقرراتی و ابزاری است، خلق کردند (۵). هنگامی که سازمان جو اخلاقی علاقمند دارد، تأکید بر رفاه دیگران با سیاست‌ها، رویه‌ها و راهبردهای سازمان می‌باشد. بعد حرفه‌گرایی مستلزم این است که افراد به قوانین و مقررات حرفه خود پایبند باشند. در جو اخلاقی مستقل، افراد بر طبق اعتقادات و خلیقات خود که بر اساس مجموعه‌ای از اصول اخلاقی شکل گرفته است، عمل می‌نمایند.

بعد چهارم جو مقرراتی است. این بعد به پذیرش رفتارهای قانونی تعیین‌شده از سوی سازمان مربوط می‌شود. بعد پنجم جو ابزاری است. جو ابزاری معیار اخلاقی خودبینی را شامل می‌شود و به طور اولیه به دنبال فراهم‌آوردن حداکثر منافع شخصی است.

تاکنون پژوهش‌های مختلفی عوامل مرتبط با جو اخلاقی مثل اثربخشی مدیریتی (۷)، رهبری رفتارهای اجتماعی، استرس و فشار روانی (۸) و موارد مشابه دیگری (۹-۱۰) را مورد بررسی قرار داده‌اند.

یکی از عوامل بسیار مهم در بحث جو اخلاقی، رضایت شغلی می‌باشد. به دلیل این‌که نیروی انسانی از مهم‌ترین عوامل در سازمان‌ها و دنیای رقابتی امروز است. بنابراین برآوردن نیازها و خواسته‌ها و رضایت شغلی آن‌ها از مهم‌ترین مسائلی است که سازمان‌ها باید به آن توجه نمایند (۱۱).

رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات سازگار نسبت به شغل می‌باشد. این احساس زمانی حاصل می‌شود که خواسته‌ها، نیازها و تجربه‌هایی که کارکنان هنگام ورود به سازمان با خود دارند از طریق شغل برآورده شود. بدین‌گونه بین توقعات کارکنان و برآورده‌شدن آن‌ها توازن برقرار شده و در نتیجه کارکنان نگرشی مثبت به شغل پیدا می‌کنند که موجب رضایت آن‌ها می‌شود (۱۲).

از این رو این مطالعه با هدف تعیین همبستگی بین جو اخلاقی محیط کار و رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی در سال ۱۳۹۳ انجام گرفته است.

مواد و روش‌ها

این پژوهش یک مطالعه توصیفی - مقطعی می‌باشد که در آن همبستگی بین جو اخلاقی محیط کار و رضایت شغلی پرستاران مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه مورد مطالعه عبارت از پرستاران واجد شرایط شاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی بودند. معیارهای ورود به مطالعه عبارت از داشتن حداقل مدرک کارشناسی پرستاری و داشتن حداقل یک سال سابقه کار پرستاری بود.

جهت تعیین روایی ابزار گردآوری داده‌ها از روش روایی محتوا استفاده شد. پرسشنامه جو اخلاقی در اختیار ۸ تن از اعضای هیأت علمی دانشکده پرستاری - مامایی و ۲ تن از متخصصان اخلاق پزشکی قرار گرفته و نظرات و اصلاحات پیشنهادی در آن اعمال شد. پرسشنامه شاخص توصیف شغلی با استفاده از روش اعتبار صوری و نظر پنج تن از متخصصان و استادان دانشگاه تربیت مدرس در سال ۱۳۹۱، دارای اعتبار تشخیص داده شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌های ۷۹ پرسشنامه تکمیل شده با استفاده از نرم افزار Stata 13 و در سطح معنی داری ۰/۰۵ با استفاده از شاخص‌های میانگین و فراوانی برای توصیف متغیرهای کمی و آزمون همبستگی پیرسون انجام شد.

ملاحظات اخلاقی

در ابتدای مطالعه، از شرکت کنندگان رضایت شفاهی برای شرکت در مطالعه گرفته شده و درباره بی‌نامی پرسشنامه‌ها و محرمانگی اطلاعات به آنان اطمینان داده شد.

یافته‌ها

میانگین سنی افراد شرکت کننده در مطالعه $35/7 \pm 7/81$ سال بود. ۸۴/۸ درصد از آن‌ها زن و ۱۵/۲ درصد مرد بودند. ۳۷/۹ درصد متأهل، و ۸۳/۵ درصد کارشناس و ۱۶/۵ درصد کارشناس ارشد بودند. تنها ۲۲/۸ درصد سابقه شرکت در کارگاه اخلاق پرستاری را داشتند. میانگین سابقه کار افراد شرکت کننده در مطالعه ۱۱/۲ سال (انحراف معیار: ۷/۹، ۹۵٪ حدود اطمینان: ۱۳/۰۵ - ۹/۵۰ سال) بود (جدول ۱).

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت کنندگان در مطالعه

متغیر		تعداد	درصد
جنس	زن	۶۷	۸۴/۸
	مرد	۱۲	۱۵/۲
وضعیت تأهل	مجرد	۳۰	۳۸
	متأهل	۴۹	۶۲
میزان تحصیلات	کارشناس	۶۶	۸۳/۵
	کارشناس ارشد	۱۳	۱۶/۵

نمونه‌گیری به روش خوشه‌ای (فرآیند دومرحله‌ای) صورت گرفت؛ از بین ۱۲ بیمارستان آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، ۷ بیمارستان آموزشی عمومی انتخاب و سپس بر اساس مناطق جغرافیایی (شمال، جنوب، شرق و غرب) شهر تهران، ۴ بیمارستان (شامل بیمارستان‌های شهدای تجریش، شهید مدرس، لقمان حکیم و امام حسین (ع) به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. حجم نمونه مورد نظر با توان ۰/۹۰ و خطای ۰/۰۵ و ضریب همبستگی ۰/۳۹، ۸۰ نفر برآورد گردید.

برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده شد:

اول پرسشنامه اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل سن، جنس، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، بخش محل خدمت و سابقه شرکت در کارگاه اخلاق پرستاری؛

دوم پرسشنامه جو اخلاقی Cullen و Victor (۱۹۸۸ م.) که مشتمل بر ۲۶ سؤال است که جو اخلاقی را در ۵ بعد (جو مقرراتی ۴ سؤال، جو علاقمندی ۷ سؤال، جو حرفه‌گرایی ۴ سؤال، جو مستقل ۴ سؤال و جو ابزاری ۷ سؤال) می‌سنجد. این پرسشنامه به صورت مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت طراحی شده است و درجات کاملاً نادرست، اغلب نادرست، در بعضی موارد نادرست، اغلب درست و کاملاً درست را دربر می‌گیرد، در انتها نمرات به صورت میانگین محاسبه می‌شود؛

سوم شاخص توصیف شغلی Job Descriptive Index (JDI) است. عبارات این شاخص جنبه توصیفی دارد و پاسخ‌دهندگان با پاسخگویی به ۳۹ سؤال کوتاه، نظر خود را در مورد هر یک از جنبه‌های پنج‌گانه تشکیل‌دهنده رضایت شغلی شامل ماهیت کار، سرپرست، ترفیعات، حقوق و همکاران به صورت یک عدد، از ۱ تا ۵ بیان می‌کنند. در این شاخص اگر آزمودنی نمره ۵ را انتخاب کند، بالاترین میزان رضایت خود را اعلام می‌دارد و با کاهش اعداد به سمت ۱ به ترتیب کم‌ترین سطح رضایت خود را نشان می‌دهد. در نهایت برای هر کدام از جنبه‌های پنج‌گانه مذکور، یک نمره به دست می‌آید که میانگین کل نمره‌های به دست آمده به عنوان رضایت شغلی کلی در نظر گرفته می‌شود.

شغلی رابطه معنی داری نداشت. جو ابزاری با برخی از ابعاد رضایت شغلی شامل کار و پرداخت حقوق، همبستگی مثبت و معناداری نشان داد.

جدول ۳: همبستگی بین ابعاد جو اخلاقی محیط کار و

رضایت شغلی پرستاران

متغیر	رضایت شغلی	پرداخت	ارتقا	همکار	سرپرست	کار
جو	۰/۵۵۸	۰/۴۰۳	۰/۵۱۲	۰/۴۱۱	۰/۳۳۰	۰/۴۲۳
علاقمندی	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۴	۰/۰۰۱
جو	۰/۵۲۷	۰/۲۸۷	۰/۴۸۰	۰/۳۶۸	۰/۳۹۰	۰/۴۰۷
حرفه‌گرایی	۰/۰۰۱	۰/۰۱۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
جو مقرراتی	۰/۵۷۰	۰/۲۷۶	۰/۴۱۹	۰/۴۴۲	۰/۴۱۰	۰/۴۴۷
	۰/۰۰۱	۰/۰۱۴	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
جو مستقل	-۰/۰۶۱	-۰/۰۸۷	۰/۱۱۹	-۰/۱۵۹	۰/۰۲۳	۰/۰۲۱
	۰/۶۰۷	۰/۴۵۱	۰/۳۰۳	۰/۱۶۸	۰/۸۴۱	۰/۸۵۵
جو ابزاری	۰/۲۸۹	۰/۴۱۹	۰/۲۰۳	۰/۱۰۲	۰/۱۵۷	۰/۲۷۸
	۰/۰۱۲	۰/۰۰۱	۰/۰۷۵	۰/۳۷۴	۰/۱۷۶	۰/۰۱۵

* در هر خانه از جدول، عدد بالا ضریب همبستگی و عدد پایین سطح معنی داری را نشان می‌دهد.

بحث

نتایج مطالعه نشان داد که بیشترین جو حاکم بر بیمارستان‌های مورد مطالعه، جو حرفه‌گرایی با میانگین ۳/۳۳ بوده و جوهای ابزاری، مقرراتی، علاقمندی و مستقل به ترتیب در رده‌های بعدی قرار داشتند، البته باید توجه داشت که میانگین جو ابزاری و مقرراتی بسیار به هم نزدیک بود. بنابراین به نظر می‌رسد که التزام عملی به رعایت قوانین و رویه‌های سازمان و نیز توجه به منافع شخصی در بیمارستان‌های مورد مطالعه از اهمیت بالایی برخوردار است.

در مطالعات مشابهی که انجام شده است، اولین اولویت پرستاران در شناسایی جو اخلاقی پرستاری حرفه‌گرایی بوده است. به نحوی که در مطالعه برهانی (۱۰) نیز همین نتیجه به دست آمده است. همچنین در مطالعه‌های دیگر در نیجریه که به بررسی اثرات جو اخلاقی بر رضایت شغلی مدیران فناوری اطلاعات پرداخته بود، متداول‌ترین جو حاکم بر سازمان، جو

سمت	پرستار	۶۸	۸۶/۱
سمت	سرپرستار	۸	۱۰/۱
	سوپروایزر	۳	۳/۸
	مطلوب	۳	۳/۸
میزان رضایت از حقوق	نسبتاً مطلوب	۲۳	۲۹/۱
	نامطلوب	۵۳	۶۷/۱
	پله	۱۸	۲۲/۷۸
اخلاق پرستاری	خیر	۶۱	۶۱/۲۲

جدول ۲ نشان می‌دهد که جو حرفه‌گرایی با بالاترین میانگین ۳/۳۴، اولین جو حاکم بر بیمارستان‌های مورد مطالعه و جو مستقل با پایین‌ترین میانگین ۲/۹۰، به عنوان آخرین جو اخلاقی حاکم بر بیمارستان‌های مورد مطالعه گزارش گردید. همچنین بیشترین رضایت شغلی شرکت‌کنندگان مربوط به بعد سرپرست با میانگین ۳/۵۴ و کم‌ترین رضایت شغلی آنان مربوط به بعد پرداخت با میانگین ۲/۰۲ بود.

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار ابعاد جو اخلاقی محیط کار

و رضایت شغلی پرستاران

متغیر	انحراف معیار ±	محدوده اطمینان
جو علاقمندی	۳/۱۵±۰/۷۷	۲/۹۷-۳/۳۳
جو حرفه‌گرایی	۳/۳۴±۰/۷۸	۳/۱۶-۳/۵۲
جو مقرراتی	۳/۲۳±۰/۷۴	۳/۰۶-۳/۴۰
جو مستقل	۲/۹۰±۰/۴۸	۲/۷۹-۳/۰۱
جو ابزاری	۳/۲۸±۰/۵۳	۳/۱۶-۳/۴۰
کار	۲/۹۷±۰/۷۹	۲/۷۸-۳/۱۵
سرپرست	۳/۵۴±۰/۸۵	۳/۳۵-۳/۷۴
همکار	۳/۲۳±۰/۹۰	۳/۰۳-۳/۴۳
ارتقا	۲/۳۶±۰/۷۸	۲/۱۸-۲/۵۴
پرداخت	۲/۲۰±۰/۷۶	۱/۸۵-۲/۱۹
رضایت شغلی	۲/۹۲±۰/۶۳	۲/۷۷-۳/۰۶

تمام ابعاد رضایت شغلی با جو علاقمندی رابطه معنی دار و مستقیم داشتند. همچنین بین تمام ابعاد رضایت شغلی با جو حرفه‌گرایی رابطه معنی دار و مستقیم مشاهده شد. همانند جو علاقمندی و جو حرفه‌گرایی، تمامی ابعاد رضایت شغلی با جو مقرراتی همبستگی رابطه معنی دار و مستقیم داشتند. در حالی که جو مستقل با هیچ یک از ابعاد رضایت

که دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند و پرستارانی که سمت سرپرستار بخش را بر عهده داشتند، رضایت شغلی بیشتری داشتند که این را می‌توان نشان از آزادی عمل بیشتر و ماهیت شغلی مشخص‌تر آنان دانست که متعاقب افزایش سن و افزایش تجربه کاری حاصل می‌شود و باعث رضایت شغلی می‌گردد.

نارضایتی پرستاران باعث ایجاد چرخه معیوب در سیستم مراقبتی می‌شود، به طوری که می‌تواند باعث ترک شغل و در نتیجه کمبود نیروی پرستاری گردد و این امر خود باعث افزایش عوامل مرتبط با نارضایتی و فرسودگی شغلی مانند افزایش بار کاری و شیفت‌های کاری ناخوشایند می‌گردد (۱۶).

یافته‌ها حاکی از وجود ارتباط معنی‌دار بین جو اخلاقی با رضایت شغلی پرستاران بود، به این صورت که هر چقدر جو اخلاقی از دید پرستاران مطلوب‌تر بود، رضایت شغلی آنان نیز بالاتر می‌رفت. طبق نتایج محققان هر چه بر سازمان جو علاقمندی، حرفه‌گرایی و مقرراتی و مستقل بیشتر حاکم باشد، باعث افزایش مؤلفه‌های رضایت شغلی مثل رضایت از سرپرست، کار، همکار، ارتقای شغلی و پرداخت خواهد شد. در این تحقیق نیز نتایج، حاکی از ارتباط معنی‌دار بین جو علاقمندی، حرفه‌گرایی و مقرراتی با رضایت شغلی بود. پرستارانی که اعتقاد دارند جو حاکم بر بیمارستان آن‌ها جو علاقمندی است از سرپرستاران و همکاران خود رضایت بیشتری دارند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که توجه پرستاران به کار تیمی و رسیدگی به بیماران است (۱۷). برای افزایش این جو در بیمارستان‌ها، مدیران پرستاری می‌توانند با کاهش تنش و درگیری بین اعضا و مشارکت دادن آنان در تصمیمات و برنامه‌ریزی و ایجاد جلسات غیر رسمی برای آشنایی کارکنان باهم این بعد را ارتقا دهند. بعد دیگر جو اخلاقی، جو مقرراتی است به دلیل رعایت قوانین و کدهای حرفه‌ای، این جو باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود، این نتیجه تنها به بیمارستان‌ها خلاصه نمی‌شود و به بقیه سازمان‌ها نیز قابل تعمیم است. نتایج مطالعه نجفی (۱۸) بر روی کارکنان سازمان آموزش و پرورش نیز مؤید این مطلب می‌باشد. در جو حرفه‌گرایی نیز با توجه به رعایت اصول و استانداردهای حرفه پرستاری، این امر باعث رضایت شغلی در پرستاران می‌شود و در مطالعه حاضر از نظر پرستاران مورد

حرفه‌گرایی بود و جو ابزاری کم‌ترین میزان را به خود اختصاص می‌داد (۱۳). تعیین جو اخلاقی حرفه‌گرایی به عنوان جو حاکم بر بیمارستان‌های مورد بررسی از دیدگاه پرستاران نشان می‌دهد که اصول حرفه‌ای اخلاق و جو اخلاقی حرفه‌گرایی که مبتنی بر کدهای اخلاق حرفه‌ای و توجه به آرمان‌های مرتبط با سلامت که همانا توسعه سلامت است، نخستین عامل محرک در توسعه فضای اخلاقی بیمارستان‌هاست. با توجه به توسعه علمی رشته‌های مختلف علوم سلامت به ویژه پرستاری در سال‌های اخیر می‌توان تأثیر این توسعه حرفه‌ای را در بیمارستان‌ها به شکل اثر بر جو اخلاقی و حاکم شدن اصول حرفه‌ای مشاهده کرد.

در این پژوهش میزان رضایت شغلی پرستاران مورد بررسی توسط شاخص توصیف شغلی سنجیده شده است. در این شاخص پرستاران نظر خود را در مورد هر یک از جنبه‌های پنج‌گانه تشکیل‌دهنده رضایت شغلی شامل (ماهیت کار، سرپرست، ترفیعات، حقوق و همکاران) به صورت یک عدد از ۱ تا ۵ بیان کردند. میانگین رضایت شغلی در پرستاران ۲/۸۲ با انحراف معیار ۰/۶۱ بود که نشان می‌دهد میزان رضایت شغلی پرستاران در حد متوسط بوده است. بیشتر پرستاران از مدیران و همکاران خود بیشترین رضایت را داشتند و از پرداخت حقوق و مزایا بسیار ناراضی بودند. این نتیجه با نتایج دیگر مطالعات همسو است و نشان می‌دهد پرستاران با همکاران‌شان (پزشک، پرستار و...) در ارتباط هستند و در محیط ایزوله کار نمی‌کنند. این ارتباطات وجوه مهمی از محیط کاری هستند. همچنین کارکنان نیاز دارند از جانب مدیر و همکاران حمایت شوند و ارتباطات بین فردی مناسبی با آن‌ها داشته باشند تا رضایتمندی آنان تأمین شود (۱۴). مطالعه اصغری (۱۵) نیز نشان داد که میزان رضایت شغلی پرستاران در حد متوسط است. همچنین او نشان داد که چنانچه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر رشت با توجه به سن و جنس خود در بخش مناسب و مورد علاقه خود کار کنند و مسؤولیت‌های مدیریتی را عهده‌دار شوند (مانند تفویض اختیار)، احتمالاً رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت. نتیجه این مطالعه با نتیجه مطالعه حاضر همسو است، زیرا پرستارانی

هنگام پاسخگویی از دسترس پژوهشگر خارج بوده و احتمال کم‌دقتی در پاسخگویی وجود داشته است.

نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان داد که بین ابعاد جو اخلاقی با رضایت شغلی رابطه وجود دارد. جو حرفه‌گرایی بالاترین سطح در میان انواع جو اخلاقی در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی را دارا بود. جو حرفه‌گرایی نشان می‌دهد که پرستاران به سطح بالاتری از نیازهایی که مازلو اشاره می‌کند، برای رضایت در کار توجه می‌کنند، اما به جهت این‌که دومین جو غالب حاکم، جو ابزاری که همانا مبتنی بر نفع شخصی، سود سازمانی و بهره‌وری است، راهکارهایی که بیمارستان‌ها می‌توانند برای کاهش این جو به کار گیرند شامل توجه به اصول اخلاقی و استفاده از توسعه سطح اخلاق شخصی به عنوان ملاک پیشرفت و انتخاب در بیمارستان است. استفاده از منشور اخلاقی و کدهای اخلاقی و آموزش اخلاق فردی و اجتماعی و رفع نیازهای مادی و ابتدایی، خودمحموری را در میان پرستاران کاهش داده و توجه آن‌ها را به سمت نیازهای بالاتر سوق می‌دهد. به منظور ارتقای اخلاق شخصی در بین پرستاران انتظار می‌رود که سازمان‌ها به عقاید و نظرات کارکنان خود احترام گذاشته و در صورت عدم مغایرت با اصول سازمان و جامعه، این پیشنهادات را در راستای ارتقای جو اخلاقی و بهره‌وری سازمان به کار گیرند.

تشکر و قدردانی

این مقاله منتج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد پرستاری داخلی جراحی، دانشکده پرستاری مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به شماره ۵۰۴ می‌باشد. بدین‌وسیله از معاونت محترم پژوهشی و دانشکده پرستاری مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی و همکاری صمیمانه مدیریت و کارکنان بیمارستان‌های منتخب قدردانی می‌گردد.

تعارض منافع وجود ندارد.

مطالعه این جو به عنوان اولین جو حاکم بر بیمارستان‌ها در نظر گرفته شد.

یافته‌ها نشان می‌دهد که به طور کلی بین جو اخلاقی با رضایت شغلی پرستاران ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد. مطالعات انجام‌شده در ایران و کشورهای مختلف نیز نشان می‌دهد که جو اخلاقی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت دارد (۶، ۱۰، ۲۰-۱۹). کارکنانی که احساس می‌کنند جو اخلاقی مطلوبی بر سازمان حاکم است، روابط و تعاملات سازمان خویش را عادلانه می‌دانند و این موضوع باعث افزایش رضایت شغلی در کارکنان می‌شود. از این رو جو اخلاقی باعث می‌شود که کارکنان نسبت به شغل خود دید مثبتی نشان دهند و مدت بیشتری را در سازمان بگذرانند و کم‌تر به فکر ترک آن باشند. بر همین مبنا تحقیقات متعددی نشان از این دارد که جو اخلاقی مطلوب، می‌تواند در افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی نقش داشته باشد. همچنین می‌تواند باعث کاهش نیت ترک خدمت شود (۶، ۲۲-۲۱). نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که بین جو علاقمندی، حرفه‌گرایی و مقرراتی با رضایت شغلی ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد، اما بین جو مستقل و رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. همچنین پژوهشگران انتظار داشتند، بر اساس آنچه در مبانی نظری و تحقیقات قبلی، رابطه منفی بین جو ابزاری و رضایت شغلی مورد تأیید قرار گیرد، اما این فرض تأیید نشد و بین جو ابزاری با برخی از مؤلفه‌های رضایت شغلی ارتباط معنی‌دار وجود داشت. به طوری که با حاکم‌شدن جو ابزاری، مؤلفه‌های رضایت از کار و پرداخت بالاتر بوده، ولی رضایت از سرپرست، همکار و ارتقا با جو ابزاری ارتباطی نداشت. همانطور که گفته شد، می‌توان ماهیت جو ابزاری را این‌گونه شرح داد که در این جو، نوعی خودگرایی و توجه به خویشتن به چشم می‌خورد و پرواضح است که افزایش درآمد و همچنین مشخص‌شدن ماهیت کار، که نوعی توجه به خود است، می‌تواند باعث افزایش رضایت شغلی شود.

از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به شیوه خوداظهاری در تکمیل پرسشنامه‌ها و شلوغ‌بودن بیمارستان‌های آموزشی منتخب اشاره نمود. همچنین شرایط روحی شرکت‌کنندگان به

References

1. Jones GR, Education P. Organizational theory, design and change. 6th Ed. Texas A&M University, Pearson Upper Saddle River; 2010.
2. Olson L. Ethical climate as the context for nursing retention. *J Illinois Nurs* 2002; 99(6): 3-7.
3. Olson L. Ethical climate in health care organizations. *Int Nurs Rev* 1994; 42(3): 85-90.
4. Barnett T, Vaicys C. The moderating effect of individuals' perceptions of ethical work climate on ethical judgments and behavioral intentions. *J Bus Ethics* 2000; 27(4): 351-362.
5. Victor B, Cullen JB. The organizational bases of ethical work climates. *Adm Sci Q* 1988; 33: 101-125.
6. Tsai MT, Huang CC. The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: A study of nurses in Taiwan. *J Bus Ethics* 2008; 80(3): 565-581.
7. Black JM, Hawks JH, Keene AM. Medical-surgical nursing: Clinical management for positive outcomes. 8th Ed. WB Saunders Co; 2001.
8. Deshpande SP, Joseph J. Impact of emotional intelligence, ethical climate, and behavior of peers on ethical behavior of nurses. *J Bus Ethics* 2009; 85(3): 403-410.
9. Borhani F, Jalali T, Abbaszadeh A, Haghdoost A. Nurses' perception of ethical climate and organizational commitment. *Nurs Ethics* 2014; 21(3): 278-288.
10. Borhani F, Jalali T, Abbaszadeh A, Haghdoost AA, Amiresmaili M. Nurses' perception of ethical climate and job satisfaction. *J Med Ethics Hist Med* 2012; 5: 6.
11. Ravari A, Mirzaei T, Vanaki Z. The nature of job satisfaction concept: an integrative review of literature. *J Nurs Manag* 2013; 1(4): 61-71.
12. Robbins SP, Judge T. Essentials of organizational behavior. 7th Ed. Prentice Hall Upper Saddle River; 2003.
13. Okpara JO. The influence of ethical climate types on job satisfaction of IT managers: implications for management practice and development in a developing economy. Academy of Business and Administrative Services Seventh International Conference; 2002.
14. Ulrich C, O'Donnell P, Taylor C, Farrar A, Danis M, Grady C. Ethical climate, ethics stress, and the job satisfaction of nurses and social workers in the United States. *Soc Sci Med* 2007; 65(8): 1708-1719.
15. Asghari E, Khaleghdost Mohamadi T, Asgari F, Kazemnejad E. Effective factors on nurses' job satisfaction. *Holist Nurs Midwifery* 2010; 20(2): 1-7.
16. Cortese CG. Job satisfaction of Italian nurses: an exploratory study. *J Nurs Manag* 2007; 15(3): 303-312.
17. Elçi M, Alpkın L. The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *J Bus Ethics* 2009; 84(3): 297-311.
18. Najafi M, Karimi M, Ghahramani Fard A, Rezvani S. Study of the relation between ethical climate dimensions and Job satisfaction among employees at Isfahan office of Education. *J New Approach Educ* 2010; 5(2): 1-22.
19. Goldman A, Tabak N. Perception of ethical climate and its relationship to nurses' demographic characteristics and job satisfaction. *Nurs Ethics* 2010; 17(2): 233-246.
20. Parboteeah KP, Cullen JB, Victor B, Sakano T. National culture and ethical climates: A comparison of US and Japanese accounting firms. *Manag Int Rev* 2005; 45(4): 459-481.
21. Joseph J, Deshpande SP. The impact of ethical climate on job satisfaction of nurses. *Health Care Manage Rev* 1997; 22(1): 76-81.
22. Ünal ÖF. Relationship between Organizational Commitment and Ethical Climate: The Mediating Role of Job Satisfaction Dimensions (A Study in a Group of Companies in Turkey). *J WEI Bus Econ* 2012; 1(1): 92-105.