



دسترسی آزاد

مقاله پژوهشی

بررسی تأثیر ارزش‌های اسلامی بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران با نقش میانجی منشور اخلاقی سازمان

امید مهدیه^{۱*}، رهام شرف^۲، آزاده شجاعی^۳

۱. استادیار گروه مدیریت و حسابداری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران.

۲. استادیار گروه فلسفه، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران.

۳. کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی اسلامی، دانشگاه زنجان، زنجان، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: با توجه به اهمیت نقش اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان و بهبود زندگی کاری، لازم است در تعیین اثربخشی و هدایت منابع انسانی به رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان توجه شود. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ارزش‌های اسلامی بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران با نقش میانجی منشور اخلاقی سازمان انجام شده است.

مواد و روش‌ها: 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. ابزار پژوهش، پرسشنامه است که روایی محتوا و پایایی آن (با استفاده از آلفای کرونباخ) تأیید شد. برای سنجش متغیر اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۳ ش.) و برای دو متغیر دیگر از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد. برای آزمون فرضیه‌ها از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS استفاده شد.

یافته‌ها: طبق یافته‌ها، ارزش‌های اسلامی بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران و منشور اخلاقی سازمان، تأثیر مثبت و معناداری دارد. از طرفی رابطه معناداری بین منشور اخلاقی سازمان و اخلاق حرفه‌ای پرستاران مشاهده شد. همچنین نقش میانجی منشور اخلاقی سازمان در رابطه بین ارزش‌های اسلامی و اخلاق حرفه‌ای پرستاران تأیید شد.

ملاحظات اخلاقی: در هنگام جمع‌آوری داده به پاسخگویان اطمینان داده شد که نظرات آن‌ها محرمانه خواهد ماند و فقط در تحلیل‌ها استفاده خواهد شد.

نتیجه‌گیری: رعایت اصول اخلاقی در کار پرستاری به بهبود خدمات پرستاری منجر می‌گردد. نتایج مطالعه نشان داد، چنانچه پرستاران، ارزش‌های اسلامی را هنگام ارائه خدمات در نظر داشته باشند، ارزشمندی و اهمیت کار آن‌ها بیشتر مورد توجه قرار خواهد گرفت.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۲/۲۲

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۹/۰۵

تاریخ انتشار: ۹۸/۱۰/۱۱

واژگان کلیدی:

ارزش‌های اسلامی

اخلاق حرفه‌ای

منشور اخلاقی سازمان

خدمات پرستاری

* نویسنده مسئول: امید مهدیه

آدرس پستی: ایران، زنجان، دانشکده علوم

انسانی، گروه مدیریت و حسابداری.

تلفن: +98 912 714 0322

نمبر:

E-mail: mahdieh@znu.ac.ir

۱. مقدمه

دنیای امروز در اندیشه بازگشت به عقلانیت و اخلاق است و بشریت پس از طی دوران مختلف بر آن است تا رویکردی عقلانی و اخلاقی در تأمین نیازهای مادی و معنوی خود داشته باشد. از این رو می‌توان اخلاق را مرکز و کانون تحولات دنیای آینده نیز دانست (۱). اخلاق نمایانگر شخصیت فرد است و این اخلاق حرفه‌ای است که شخص را به شکل مطلوب چه در جامعه و چه در بین همکارانش مطرح می‌کند. در چارچوب اخلاق حرفه‌ای است که نقش‌پذیری افراد در جامعه شکل می‌گیرد و توجه انسان‌ها به یکدیگر بیشتر شود. ارتباط اجتماعی بین اشخاص را گسترش می‌دهد یک مجموعه از هنجارها و رفتارهای درونی اخلاقی را بین کارمندان و مدیران به وجود می‌آورد. همچنین در انجام فعالیت‌ها و امور اداری و غیر اداری که مربوط به ارباب‌رجوع می‌شود، نقش مهمی را ایفا می‌کند. اخلاق حرفه‌ای درواقع به نوبه خود باعث تحریک بسیاری از محرک‌ها و رفع بسیاری از ناهنجاری‌ها می‌شود (۲). همچنین اخلاق حرفه‌ای از بروز خسارت و سایر مشکلات جلوگیری می‌نماید و از طریق سالم‌سازی و بهینه‌کردن عملکرد امروز افراد، فردای آن‌ها را تضمین می‌کند. شعار عملکرد امروز، بازار فردا صرفاً از آن کسب و کار نیست، بلکه در کلیه حرفه‌ها کاربرد دارد و فردای هر حرفه‌ای را تضمین می‌کند. تقویت نظام مشارکت در فعالیت‌های سازمان زیرساخت‌های فکری و فرهنگی خود را می‌خواهد. آنچه نظام مشارکت را معنی می‌بخشد، وجود انسان‌هایی برخوردار از شأن و هویت انسانی است و این امر مرهون برنامه کارا برای پیشگیری و درمان خودباختگی است و این مهم از نظام اخلاق حرفه‌ای برمی‌آید (۳). اخلاق حرفه‌ای شامل ارزش‌ها، تکالیف، حقوق و مسؤولیت‌هایی است که توسط قانونگذاران ملی و توافق‌نامه‌های بین‌المللی تعیین می‌شوند (۴). اخلاق حرفه‌ای مفهومی محوری است که مفاهیمی از قبیل تعهد، مسؤولیت و پاسخگویی را شامل می‌شود. اخلاق حرفه‌ای، شایستگی بالینی را تضمین می‌کند و منجر به کاربرد مهارت و دانش تخصصی

توسط پرستاران می‌گردد (۵). آشنایی با معیارهای اخلاقی و پایبندی به آن‌ها موجب افزایش کیفیت خدمت‌رسانی و ارتقای جایگاه آن صنف یا سازمان و به تبع آن تعالی اخلاقی افراد شاغل می‌شود (۶). با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان و بهبود زندگی کاری، لازم است در تعیین اثربخشی (میزان تحقق اهداف سازمانی) و هدایت منابع (از جمله منابع انسانی) به میزان اخلاق حرفه‌ای در سازمان توجه شود (۷). عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای را می‌توان به عوامل فردی، سازمانی و محیطی تقسیم کرد. ویژگی‌های فردی، ارزش‌های مذهبی، ملاک‌های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقادات و شخصیت ازجمله عوامل فردی تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای هستند. مسلماً فردی که فاقد صلاحیت‌های اخلاقی شایسته از لحاظ فردی باشد، از معیارهای اخلاق حرفه‌ای متناسبی برخوردار نخواهد بود. عواملی مثل رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، ارتباط با زیردستان و فرادستان، نظام تشویق و تنبیه، انتظارات همکاران، قوانین و مقررات و رویه‌ها، جو و فرهنگ سازمانی جزء عوامل سازمانی هستند. بدیهی است که نامطلوب‌بودن عوامل مزبور، عامل تهدیدکننده اخلاق حرفه‌ای خواهد بود و بالعکس. عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و اقدامات سایر سازمان‌ها و عوامل رقابتی بین آن‌ها از جمله عوامل محیطی می‌باشند (۸). دین اسلام نیز توجه ویژه‌ای به ارزش‌های اخلاقی دارد، به گونه‌ای که پیامبر اکرم (ص) در خصوص اهمیت اخلاق فرموده‌اند: من جهت تکمیل مکارم اخلاقی مبعوث شده‌ام. ارزش‌ها ریشه در اعتقادات، مذهب و فرهنگ هر جامعه‌ای دارند و می‌توانند تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر روی سلامتی، آموزش و خط مشی‌های اجتماعی و به تبع آن بر روی مراقبت سلامتی یا مدل‌های ارائه مراقبت به بیماران داشته باشند. در مکتب اسلام، ارزش‌های اخلاقی ثابت هستند؛ مطهری بیان داشته که اخلاق، عبارت است از یک سلسله خصلت‌ها و سجایا و ملکات اکتسابی که بشر آن‌ها را به عنوان اصول اخلاقی می‌پذیرد و چگونگی روح انسان است که چگونه باید باشد و این

یک امر ثابت و مطلق و همگانی و همیشگی است، ولی رفتار انسان که عبارت است از پیاده کردن همان روحیات در خارج، در شرایط مختلف، متفاوت می شود و باید هم مختلف بشود. به عبارت دیگر مظاهر اخلاق انسانی در شرایط مختلف، متفاوت است. امروزه در تمام جهان، افراد با استفاده از منابع مذهبی و اخلاقی موجود در سنت های خود، به دنبال پاسخ به سؤالات خود می باشند (۹). دیدگاه اسلام به اخلاق حرفه ای که در اصول، ارزش ها و ماهیت این دین الهی ریشه دارد، دیدگاهی عام و فراگیر و جهان شمول شمرده می شود که اگرچه منتسب به فرهنگی خاص به نام فرهنگ اسلامی است، اما به دلیل فطری بودن این دین، دربرگیرنده تمامی اصول و فروع اخلاقی است که در زمینه حرفه ها مطرح شده است. ملاک نهایی اخلاق حرفه ای امری است که در توجیه و اثبات تمام توصیه های اخلاقی به منزله کمال برهان اخذ می شود و خود محتاج توجیه و اثبات نیست. همان گونه که به منزله آخرین غایت و آرمان رفتار اخلاقی نیز اخذ می شود. فیلسوفان اخلاق در باب ملاک نهایی اخلاق، نزاع فراوان دارند. بر مبنای نظم اخلاقی اسلام، ملاک نهایی اخلاق، خداست و هر رفتاری که مقرب به او باشد، فضیلت است و هدف نهایی تخلق، تقرب به اوست و چنین ملاکی هم حسن فعل را تأمین می کند و هم حسن فاعلی را تضمین می کند. باورهای دینی از دو جهت در افزایش اخلاق حرفه ای تأثیر دارد. از یکسو وقتی انسان به معاد و عالم باقی ایمان داشته باشد، نیازی نمی بیند که در این دنیای فانی با فریبکاری و خیانت و ستمگری و تکبر برای خود موقعیتی و مقامی کسب کند و چند صباحی بعد رهایش کند و به دیار دیگر برود و از سوی دیگر، افرادی که به خداوند ایمان دارند و او را همواره حاضر و ناظر بر اعمال و رفتار خود می دانند در محضر خدا گناهی مرتکب نمی شوند و در مسؤولیت هایشان، امانتدار، متواضع، صبور و خوش خلق هستند؛ این ها خود پایه های ایجاد اخلاق حرفه ای است (۱۰). «ارزش» از جمله اعتقادات پایه ای است که مشخص می کند چه چیزی خوب و چه چیزی بد است. ارزش ها بیان می کنند

از نظر شخص یا دید اجتماع، یک شیوه خاص رفتاری نسبت به شیوه مخالف آن رفتار برتری دارد. ارزش ها از دیدگاه اسلامی عبارتند از اعتقادات و ایمان اسلامی، خواه به شکل احکام اسلامی بیان گردیده باشند، خواه به صورت اصول اعتقادی و یا قواعد فقهی (۱۱).

از آن رو که احصای تمام ارزش های اسلامی و بررسی تأثیر آن ها بر اخلاق حرفه ای و منشور اخلاقی سازمان، کاری دشوار است، برای بررسی مدعای این پژوهش از باب نمونه، صبر و بردباری، اخلاص و توکل بر خدا، انضباط، وجدان کاری در این مطالعه بررسی می گردد. صبر یکی از ارزش های اسلامی است که در قرآن کریم توجه بسیاری به آن شده است. «صبر از بزرگ ترین ملکات و احوالی است که قرآن آن را ستوده و مکرر بدان امر نموده است تا جایی که قریب به هفتاد مورد آورده شده است» (۱۲) و یکی از مهم ترین ویژگی ها و مشخصات مکتب اخلاقی اسلام توجه به نقش نیت و انگیزه افراد از انجام کارهایشان است. در اسلام ارزشمندی یک کار به صرف حسن فعلی، یعنی خوب بودن کار به دست نمی آید، بلکه حسن فاعلی یعنی نیت خوب داشتن در انجام آن نیز لازم است. اهمیت مسأله نیت تا اندازه ای است که حتی در برخی روایات نیت عین عمل یا برتر از عمل شمرده شده است (۱۳). انضباط کاری، یعنی سامان پذیری، آراستگی، نظم و ترتیب و پرهیز از هرگونه سستی و بی سامانی در کار. زندگی فردی و اجتماعی، هیچ کدام بدون یک نظم صحیح به سامان نمی رسد، نظم در برنامه ریزی و نظم در مدیریت و اجرا و یک نگاه به عالم آفرینش از منظومه های جهان بالا گرفته تا ساختمان بدن انسان و اعضای مختلف آن برای پی بردن به این اصل عمومی که حاکم بر کل آفرینش است کافی به نظر می رسد (۱۴). وجدان کاری، بازگوکننده، انگیزه های درونی است که فرد با توجه به آن و با شناخت کامل نسبت به وظایف محوله درصدد انجام بهینه کار خویش برمی آید. بنابراین ملکه ای که طبق آن، کاری بدون احتیاج به محرک های خارجی، با دقت کامل انجام گیرد، برخاسته از «وجدان کاری» به شمار می آید، یعنی ناشی

از حالت روانی ثابتی است که در فرد نهفته می‌باشد. به عبارت دیگر در وجدان کاری، شخص با الهام گرفتن از یک ملکه نفسانی به انجام درست و شایسته کار می‌پردازد. خاستگاه چنین حالتی در نهان فرد می‌تواند عوامل متعددی باشد. گاه، متأثر از پایبندی انسان به اصول و ارزش‌های شرعی است و چون او، خداوند را در همه جا حاضر می‌بیند، به انجام درست کار می‌پردازد و گاه، تحت تأثیر ارزش‌ها و باورهای انسانی است. بدین معنا که فطرت آدمی با قطع نظر از اعتقادات مذهبی با انجام کارهای ناشایست و غیر انسانی سازگاری ندارد. به طور خلاصه می‌توان گفت، وجدان کاری، حالت ثابت درونی که شخص را به انجام دقیق کار، با میل و رغبت و اشتیاق ترغیب می‌کند، تعریف می‌کنیم (۱۳).

از طرفی، بسیاری از رفتارها و اقدامات اعضای سازمان، متأثر از ارزش‌های اخلاقی است و ریشه در اخلاق دارد. 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 (۱۵). پایه و اساس فرهنگ هر سازمان، ارزش‌های آن سازمان می‌باشند. این ارزش‌ها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کند که می‌تواند بر هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای سازمان مطلوب است تأثیر بگذارد. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد (۱۶). سازمان‌ها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند اخلاقیات و سلامت را در سازمان خود مدیریت کنند. منشور اخلاقی سازمان سندی است حاوی معیارهای فرهنگی و ارزشی که برای ایجاد هماهنگی و وحدت رویه بین کارکنان سازمان تدوین می‌شود و آنان را در رفتار و عملکردهایشان به سوی آرمان‌های ارزشی سازمان هدایت می‌کند. اهمیت اخلاقیات در سازمان‌ها از آن جهت بالاست که از روحیه اخلاقی کارکنان، اعتماد، پاسخگوبودن و مسئولیت‌پذیری آن‌ها به عنوان دارایی‌های نامشهود سازمان یاد می‌کنند (۱۷). «مرام‌نامه» یا «نظام‌نامه رسمی اخلاق» یا «منشور اخلاقی»

مجموعه دستورالعمل‌های مدون رسمی درباره چگونگی رفتار در سازمان است، به ویژه موقعیت‌هایی که افراد در دوراهی یا چندراهی اخلاقی قرار می‌گیرند. 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 (۱۸). منشور اخلاقی سازمان به عنوان منبعی برای راهنمایی افراد شناخته می‌شود که با استفاده از آن می‌توانند رفتارهای شایسته اخلاقی را توسعه دهند و با چالش‌های اخلاقی روزمره مواجه شوند (۱۹). بسیاری از پژوهشگران در پی شناخت دلایل موفقیت‌ها و شکست‌های سازمان به این نتیجه رسیده‌اند که تنها علل توفیق سازمان‌ها عواملی چون ساختار، فناوری و تجهیزات نیست، بلکه عوامل غیر مادی و معنوی نیز در کامیابی سازمان‌ها مؤثر بوده‌اند. پژوهشگرانی با استفاده از روش تحلیل اسنادی، اصول اخلاق حرفه‌ای را در نهج‌البلاغه مورد بررسی قرار دادند که شامل اصل احترام، اصل آزادی، اصل انصاف، اصل وفای به عهد، اصل امانت، اصل صداقت، اصل مسئولیت‌پذیری، اصل نقادی و انتقادپذیری، اصل مدارا و سعه‌صدر، اصل قانون‌مداری، اصل اعتدال و اصل رازداری می‌باشند (۲۰). یافته‌های پژوهشگری دیگر نشان می‌دهد که از منظر معصومان (ع)، اخلاق فردی و حرفه‌ای سلامت سازمان را ارتقا می‌بخشد. در اخلاق فردی به ایمان، تقوا و اطاعت از فرامین الهی، اخلاص، خداترسی، توکل و توسل اشاره شده است (۲۱). پژوهشگری دیگر با مروری بر منابع دینی (قرآن، نهج‌البلاغه، نهج‌الفصاحه، روایات مهدوی) مهم‌ترین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان را استخراج نمود که شامل رازداری، امانت‌داری، فروتنی در مقابل دیگران، رعایت حقوق دیگران، صداقت، مسئولیت‌پذیری، دادرزی، شفافیت، وفاداری، صبر و بردباری، میانه‌روی و اعتدال و شهامت در رأی می‌باشند (۲۲). پژوهشگرانی دیگر در پژوهش خود به جستجوی مشخصه‌های اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی پرداخت و در نهایت مدل اخلاق حرفه‌ای، اخلاق کاری و عملکرد سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی از

است (۲۹). به طور سنتی، اصول اخلاقی (به ویژه اخلاق زیست پزشکی) در آموزش پرستاری به عنوان چارچوبی برای شناسایی و پاسخگویی به معضلات اخلاقی استفاده می‌شده است (۳۰). افراد اخلاق محور، مسئولیت پذیر هستند و به کار خود تعهد دارند. محیط کاری مناسبی که ساختارمند و منظم باشد، می‌تواند پرستاران را تشویق کند تا در رفتار و کردار خود رویکرد اخلاقی اتخاذ کنند (۳۱).

تحقیقات حاکی از آن است که آگاهی از اخلاق حرفه‌ای و عوامل مؤثر بر آن می‌تواند به پرستاران و متخصصان مراقبت‌های پزشکی کمک کند تا خدمات بهتری را به بیماران ارائه کنند (۳۲). همچنین پایبندی پرستاران به اصول اخلاقی معمولاً باعث پیشرفت و عملکرد حرفه‌ای بهتر آن‌ها می‌شود (۳۳). با توجه به مطالب بیان شده و همچنین به دلیل نگرانی‌های موجود در بیمارستان‌ها ناشی از عدم رعایت برخی از معیارهای اخلاقی و ناآگاهی از اصول اخلاقی، لازم است میزان آگاهی پرستاران از روند تصمیم‌گیری‌های اخلاقی و حقوق اخلاقی بیماران و همچنین میزان پایبندی به آن‌ها مورد مطالعه قرار بگیرد. بر این اساس و با توجه به مطالب بیان شده، هدف اصلی پژوهش، بررسی میزان تأثیر ارزش‌های اسلامی بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران با توجه به نقش میانجی منشور اخلاقی بیمارستان است.

۲. ملاحظات اخلاقی

علاوه بر رعایت اصل اخلاقی امانتداری در نگارش مقاله، در هنگام توزیع پرسشنامه‌ها به پاسخگویان اطمینان داده شد که نظرات آن‌ها محرمانه خواهد ماند (پرسشنامه‌ها بدون ذکر نام پاسخ‌دهنده تکمیل و جمع‌آوری شد) و فقط در تحلیل‌ها استفاده خواهد شد.

۳. مواد و روش‌ها

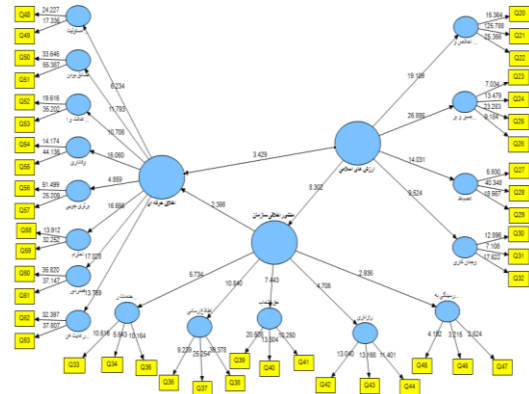
پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع کاربردی و از نظر شیوه و روش کار، تحقیقی توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه

جمله توکل، احترام، تعهد، صداقت و راستگویی، عدالت، رازداری، وظیفه‌شناسی و مسئولیت را ارائه کردند (۲۳). در پژوهشی دیگر نشان داده شد که ادراک کارکنان در مورد سیستم اخلاقی و مجازات حاکم بر سازمان‌هایشان به طور قابل توجهی بر تصمیم‌گیری‌های اخلاقی آن‌ها تأثیر می‌گذارد (۲۴). در پژوهشی دیگر نشان داده شد ارزش‌های فردی و ارزش‌های سازمانی و همبستگی بین آن‌ها بر رفتارهای اخلاقی و تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد (۲۵).

پرستاری رشته‌ای مستقل و شاخه‌ای از علوم پزشکی است که رسالت آن ارائه خدمات مورد نیاز بهداشتی، مراقبتی درمانی و توان بخشی در بالاترین سطح استاندارد جهت تأمین، حفظ و ارتقای سلامت جامعه است. رعایت اخلاقیات در این حرفه ضرورت بیشتری دارد، زیرا رفتار مبتنی بر اصول اخلاقی در پرستاران، نقش مؤثری در بهبود و بازگشت سلامتی بیماران دارد. به نظر می‌رسد مباحث اخلاقی در حرفه پرستاری به دلیل ماهیت خاص آن، ملموس‌تر باشد، زیرا پرستاران باید توانایی توجیه منطقی برای انتخاب یا رد یک عمل در موقعیت اخلاقی را داشته باشند، حتی ممکن است در یک تعارض اخلاقی پاسخ مشخصی وجود نداشته باشد و پرستار باید توانایی تصمیم‌گیری بر اساس سود و زیان بیمار را داشته باشد، لذا رعایت موازین اخلاقی عامل مؤثری برای بهتر شدن عملکرد پرستاران در ارائه مراقبت باکیفیت خواهد بود (۲۶). طبق مطالعات موجود، حدود ۱۱٪ از پرستاران هر روز و ۳۶٪ هرچند روز یک‌بار با چالش‌ها و مشکلات اخلاقی رو به رو هستند. مطالعات نشان می‌دهد تمامی پرستاران صرف نظر از نوع تخصص خود نیازمند راهنمایی در تصمیم‌گیری‌های بالینی و اخلاقی هستند. وجود راهنماهای اخلاقی می‌تواند کیفیت عملکرد پرستاران را در حرفه خود ارتقا دهد و موجب یکپارچگی عملکرد دانش‌بنیان مبتنی بر اخلاقیات آن‌ها، در شرایط مختلف گردد (۲۸). به دلیل پیشرفت‌های فنی در پزشکی و نیاز بیشتر به وجود راهنمای اخلاقی در جامعه، علاقه زیادی به پژوهش در زمینه اخلاق پزشکی ایجاد شده

آماري پرستاران شاغل در بيمارستان‌هاي دولتي شهر زنجان مي‌باشند که در مجموع تعداد آن‌ها حدود ۸۷۰ نفر بود که از اين تعداد حدود، ۵۰۰ نفر در بيمارستان آيت‌الله موسوي، ۳۰۰ نفر در بيمارستان وليعصر و ۷۰ نفر در بيمارستان شهيد دکتر بهشتي مشغول به کار مي‌باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۶۶ نفر تعيين گرديد. در اين پژوهش به منظور گردآوري داده و سنجش متغيرهاي پژوهش از پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه‌ها به صورت لايه‌اي متناسب با حجم بين هر سه بيمارستان توزيع شد. تعداد ۱۵۲ پرسشنامه در بيمارستان موسوي، ۹۲ پرسشنامه در بيمارستان وليعصر و تعداد ۲۲ پرسشنامه در بيمارستان شهيد بهشتي توزيع و از روش نمونه‌گيري در دسترس استفاده شد. براي سنجش متغير اخلاق حرفه‌اي از پرسشنامه قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۳ ش.) که داراي ۱۶ سؤال و ۸ مؤلفه است (مسئوليت‌پذيري، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداري، برتري جويي و رقابت‌طلبي، احترام به ديگران، همدردی و رعايت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهاي اجتماعي) استفاده شد (۲۷). براي سنجش متغير ارزش‌هاي اسلامي از پرسشنامه محقق‌ساخته که داراي ۱۳ سؤال و چهار مؤلفه اخلاص و توکل بر خدا، صبر و بردباري، انضباط و وجدان کاري است. به منظور طراحي اين پرسشنامه ابتدا برخي تحقيقات و منابع مرتبط مطالعه و بررسي شدند، سپس ارزش‌هاي اسلامي مشترک در آن‌ها استخراج شد و جهت بررسي ميزان اهميت و ارتباط آن‌ها در محيط کاري در اختيار اساتيد و خبرگان قرار گرفت. در نهايت مواردی که بيشترين اهميت و فراواني را در مصاحبه به دست آورده بودند، در طراحي پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت. براي سنجش متغير منشور اخلاقي سازمان از پرسشنامه محقق‌ساخته برگرفته از منشور حقوق بيمار در بيمارستان (مصوب ۱۳۸۸ ش.) که داراي ۱۵ سؤال و ۵ مؤلفه خدمات‌رسانی، اطلاع‌رسانی، رازداري، حق انتخاب و رسيدگي به شکايات استفاده شد. جهت طراحي اين پرسشنامه از متن منشور

شکل ۲ مدل تحقیق در حالت معنی‌داری ضرایب (t-value) را نشان می‌دهد.



شکل ۲: مدل پژوهش در حالت معنی‌داری ضرایب

همانطور که مشاهده می‌شود، مقدار آماره تی و بار عاملی استاندارد شده بین گویه‌ها و متغیرهای مکنون در تمامی موارد به ترتیب بیشتر از ۱/۹۶ و ۰/۵ محاسبه شده است، لذا معناداری روابط بین گویه‌ها و متغیرهای مکنون مربوطه با احتمال ۹۵٪ تأیید می‌شود. به عبارتی دیگر این‌گونه استنباط می‌شود که نیاز به حذف یا تغییری در سؤالات پرسشنامه مشاهده نمی‌شود.

۴-۲. پایایی (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی)

ضریب آلفای کرونباخ، معیار سنتی برای بررسی سازگاری درونی بین متغیرهای مشاهده‌پذیر در یک مدل اندازه‌گیری محسوب می‌گردد. سازگاری درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. معیار قابل قبول بودن برای این شاخص که نشان‌دهنده پایایی مدل اندازه‌گیری خواهد بود، حداقل مقدار ۰/۷ است، البته مقدار بالای ۰/۶ برای متغیرهایی با تعداد سؤالات اندک نیز قابل قبول اعلام شده است. علاوه بر ضریب آلفای کرونباخ جهت بررسی پایایی متغیرها از شاخص جدیدتری به نام ضریب پایایی ترکیبی استفاده می‌شود. در صورتی که مقدار پایایی

ترکیبی برای هر سازه بیشتر از ۰/۷ شود، پایداری درونی مناسب برای مدل اندازه‌گیری استنباط می‌شود. منظور از روایی همگرا سنجش میزان تبیین متغیر پنهان توسط متغیرهای مشاهده‌پذیر است که با معیار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) سنجیده می‌شود. به عبارتی دیگر این شاخص میزان همبستگی یک سازه را با شاخص‌های نشان‌دهنده خود نشان می‌دهد. برای این شاخص حداقل مقدار ۰/۴ در نظر گرفته می‌شود. نتایج معیارهای ضریب پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ و روایی همگرا در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱: آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

متغیرهای پژوهش	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
منشور اخلاقی سازمان	۰/۷۷۱	۰/۸۲۲	۰/۴۷۱
خدمت‌رسانی	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
ارزش‌های اسلامی	۰/۸۶۰	۰/۸۸۶	۰/۵۹۴
اخلاص و توکل بر خدا	۰/۸۳۰	۰/۸۹۹	۰/۷۵۰
صبر و بردباری	۰/۷۳۵	۰/۸۳۳	۰/۵۵۷
اصل انضباط	۰/۷۰۸	۰/۸۳۶	۰/۶۳۲
وجدان کاری	۰/۷۳۰	۰/۸۴۵	۰/۶۴۶

۳-۴. 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 سازه‌هاست. 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

متغیر	منشور اخلاقی سازمان	اخلاق حرفه‌ای	ارزش‌های اسلامی
اخلاق حرفه‌ای	۰/۶۸۶		
منشور اخلاقی سازمان	۰/۴۸۸	۰/۷۲۱	
ارزش‌های اسلامی	۰/۵۹۰	۰/۵۱۵	۰/۷۷۰

۴-۴. 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 $GOF = \sqrt{\text{Communalties} \times R^2}$ محاسبه می‌شود و سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شوند. در واقع هرچه مقدار این شاخص به یک نزدیک‌تر شود، مدل کلی با قدرت بیشتری تأیید می‌شود. این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار میانگین مقادیر اشتراکی و میانگین ضریب تعیین است.

جدول ۳: نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

GOF	میانگین ضریب تعیین	میانگین مقادیر اشتراکی
۰/۵۵۶	۰/۴۷	۰/۶۶

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، مقدار شاخص GOF برابر ۰/۵۵۶ و بیشتر از ۰/۳۶ است که از مطلوبیت کلی مدل حکایت دارد.

۴-۵. آزمون فرضیه‌ها

برای آزمون فرضیه‌ها از آماره تی و ضریب بتای رگرسیونی (ضریب مسیر) استفاده شده است. ضرایب معناداری تی نشان می‌دهد که آیا فرضیه‌های تحقیق معنی‌دار هستند یا خیر؟ چنانچه مقدار به دست آمده بیشتر از ۱/۹۶ باشد، آن رابطه یا فرضیه تأیید می‌شود. همچنین از ضرایب استاندارد شده مسیرها برای تعیین شدت تأثیر متغیرها بر یکدیگر استفاده می‌شود. نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول‌های بعدی آورده شده است.

فرضیه اول: ارزش‌های اسلامی بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران تأثیر معنی‌داری دارد.

جدول ۴: نتایج تأثیر ارزش‌های اسلامی بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران

فرضیه پژوهش	ضریب مسیر	آماره تی	نتیجه آزمون
ارزش‌های اسلامی → اخلاق حرفه‌ای	۰/۳۴۹	۳/۴۲۹	تأیید

با توجه به ضریب مسیر ۰/۳۴۹ و همچنین آماره تی به مقدار ۳/۴۲۹ می‌توان گفت با توجه به این‌که آماره تی بیشتر از ۱/۹۶ است، در سطح اطمینان ۹۵٪ ارزش‌های اسلامی تأثیر معنی‌دار بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران در بیمارستان‌های دولتی شهر زنجان دارد. بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود.

فرضیه دوم: ارزش‌های اسلامی بر منشور اخلاقی سازمان تأثیر معنی‌داری دارد.

جدول ۵: تأثیر ارزش‌های اسلامی بر منشور اخلاقی سازمان

فرضیه پژوهش	ضریب مسیر	آماره تی	نتیجه آزمون
ارزش‌های اسلامی → منشور اخلاقی سازمان	۰/۵۹۱	۸/۳۰۲	تأیید

گردید. با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل می توان استنباط کرد که متغیر منشور اخلاقی سازمان نقش میانجی را در تأثیرگذاری ارزش های اسلامی بر اخلاق حرفه ای ایفا می نماید.

جدول ۷: نقش میانجی منشور اخلاقی سازمان در رابطه بین ارزش های اسلامی و اخلاق حرفه ای

نتیجه آزمون	ضریب مسیر	آماره تی	فرضیه پژوهش
تأیید	۰/۳۴۹	۳/۴۲۹	ارزش های اسلامی ← اخلاق حرفه ای
تأیید	۰/۵۹۱	۸/۳۰۲	ارزش های اسلامی ← منشور اخلاقی سازمان
تأیید	۰/۲۸۳	۲/۳۹۸	منشور اخلاقی سازمان ← اخلاق حرفه ای
تأثیر مستقیم: ۰/۳۴۹			
تأثیر غیر مستقیم: ۰/۳۰۸			
تأثیر کل: ۰/۶۵۷			

۵. بحث

پرستاری همیشه حرفه ای پرتنش بوده که ناشی از شرایط فیزیکی، روان شناختی و اجتماعی محیط کار است (۳۴). از طرف دیگر صلاحیت حرفه ای پرستاران در گرو پایبندی به اصول اخلاق حرفه ای می باشد (۳۵). امروزه محیط های مراقبت بهداشتی به سرعت در حال تغییر است و پرستاران روزانه در فعالیتهای خود با مسائل و موضوعات اخلاقی مواجه هستند، به همین دلیل امروزه پرستاران در مراقبت از بیمار بیشتر در معرض خطر تعارض اخلاقی قرار دارند. رعایت ضوابط اخلاقی در کار پرستاری به بهبود خدمات پرستاری منجر می گردد و بهبود کیفیت کار پرستاران تأثیر به سزایی در ارتقای فرآیند بهبودی بیماران دارد، به طوری که برخی محققان در پرستاری بالینی، مراقبت را مجموعه ای از سه اصل اساسی اخلاق، قضاوت بالینی و مراقبت می داند (۳۶). مطالعه حاضر با هدف

با توجه به ضریب مسیر ۰/۵۹۱ و همچنین آماره تی به مقدار ۸/۳۰۲ می توان گفت با توجه به این که آماره تی بیشتر از ۱/۹۶ است، در سطح اطمینان ۹۵٪ منشور اخلاقی سازمان تأثیر معنی دار بر کیفیت، زندگی کاری پرستاران در بیمارستان های دولتی شهر زنجان دارد بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید می شود.

فرضیه سوم: منشور اخلاقی سازمان بر اخلاق حرفه ای پرستاران تأثیر معنی داری دارد.

جدول ۶: تأثیر منشور اخلاقی سازمان بر اخلاق حرفه ای

نتیجه آزمون	ضریب مسیر	آماره تی	فرضیه پژوهش
تأیید	۰/۲۸۳	۲/۳۹۸	منشور اخلاقی سازمان ← اخلاق حرفه ای

با توجه به ضریب مسیر ۰/۲۸۳ و همچنین آماره تی به مقدار ۲/۳۹۸ می توان گفت با توجه به این که آماره تی بیشتر از ۱/۹۶ است، در سطح اطمینان ۹۵٪ منشور اخلاقی سازمان تأثیر معنی دار بر اخلاق حرفه ای پرستاران در بیمارستان های دولتی شهر زنجان دارد؛ بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید می شود.

فرضیه چهارم: منشور اخلاقی نقش میانجی را در رابطه بین ارزش های اسلامی و اخلاق حرفه ای ایفا می کند.

در رابطه با فرضیه چهارم نحوه دآوری بدین صورت است که اگر تأثیر متغیر مستقل بر میانجی و تأثیر متغیر میانجی بر وابسته هم زمان معنادار شود، نقش میانجی گری تأیید می شود. از آنجایی که تأثیر متغیر میانجی بر وابسته معنادار شده است، لذا این فرضیه تأیید می شود. همانطور که در جدول ۷ مشاهده می گردد، تأثیر متغیر ارزش های اسلامی بر منشور اخلاقی با ضریب مسیر ۰/۵۹۱ و مقدار آماره تی ۸/۳۰۲ مورد قبول واقع شد. همچنین تأثیر منشور اخلاقی سازمان بر اخلاق حرفه ای نیز با ضریب مسیر ۰/۲۸۳ و مقدار آماره تی ۲/۳۹۸ تأیید

بررسی میزان تأثیر ارزش‌های اسلامی بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران با توجه به نقش میانجی منشور اخلاقی سازمان در بیمارستان‌های دولتی شهر زنجان انجام شد. نتایج حاکی از این بود که ارزش‌های اسلامی بر اخلاق حرفه‌ای و منشور اخلاقی سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ در نظر گرفتن ارزش‌هایی چون اخلاص و توکل بر خدا، صبر و بردباری، وجدان کاری و نظم و انضباط کاری در تمامی اقدامات پرستاری، منجر به ارتقای ارزشمندی پرستار و پرستاری شده و به تبع آن به اعتلای حرفه پرستاری کمک خواهد کرد. تاکنون پژوهشی به طور مستقیم به بررسی میزان تأثیر ارزش‌های اسلامی بر اخلاق حرفه‌ای با توجه به نقش میانجی منشور اخلاقی پرداخته نشده است، ولی می‌توان نتایج این پژوهش را با یافته‌های پژوهشی دیگر که حاکی از آن است که به کارگیری اصول اخلاق حرفه‌ای با رویکرد اسلامی در مدیران سازمان، موجب افزایش مسئولیت‌پذیری و افزایش روحیه مشارکتی و تیمی و برپایی عدل و انصاف و صداقت و شفاف‌سازی و قوانین و احترام و رعایت حق یکدیگر در بین کارکنان و مدیران و سازمان می‌شود، هم‌راستا دانست (۳۷).

یکی از نتایج دیگر این پژوهش تأیید نقش میانجی منشور اخلاقی سازمان در رابطه بین ارزش‌های اسلامی و اخلاق حرفه‌ای است. به عبارتی تأثیر غیر مستقیم ارزش‌های اسلامی بر اخلاق حرفه‌ای از طریق منشور اخلاقی سازمان است. همچنین نتایج تأثیر منشور اخلاقی سازمان بر اخلاق حرفه‌ای مثبت و معنادار شد که می‌توان نتایج آن را با پژوهش‌هایی که تحت عنوان منشور اخلاقی سازمان و تأثیر آن بر تصمیم‌گیری اخلاقی کارکنان و همچنین بررسی تأثیر تناسب میان ارزش‌های فردی و ارزش‌های سازمانی بر رفتارهای اخلاقی و تعهد سازمانی همسو و هم‌راستا دانست (۲۴-۲۵). به طور کلی نتایج حاکی از این پژوهش را می‌توان با پژوهش‌هایی که در سرآغاز به آن‌ها اشاره شد، همسو دانست (۲۳-۲۰).

در پایان پیشنهاد می‌شود در وهله اول در انتخاب کارکنان بر ارزش‌هایی از قبیل توکل به خدا، صبر و بردباری و انضباط

کاری توجه شود و پس از جذب نیز در ارزیابی عملکرد نیز مد نظر قرار گیرند. همچنین به منظور نشان دادن اهمیت این ارزش‌ها می‌توان هر سال کارکنانی که بهترین عملکرد را در این زمینه داشته‌اند نیز انتخاب کرده و مورد تقدیر قرار بگیرند و متناسب با شغل پرستاری آن ارزش‌های اسلامی کارکردی که بیشتر به شغل پرستاری مرتبط هستند و با مفاد منشور اخلاقی تشابه دارند را شناسایی کرده و به صورت کدهای رفتاری پرستاری، تعریف، تدوین و ترویج نمایند. پیشنهاد می‌گردد تلاش مدیران برای آگاه کردن کارکنان از جامعیت و ارزش‌های اخلاقی به گونه‌ای باشد که کارکنان دریابند موفقیت شخصی، بهبود عملکرد و اثربخشی سازمانی در گرو رعایت این نکات است و برای نهادینه شدن این امر پاداش‌هایی را در نظر بگیرد. فراهم‌سازی روش‌های مختلف برای پاسخ به موارد سؤال‌برانگیز و دارای ابهام در رابطه با منشور اخلاقی و آگاه‌سازی کارکنان از نتایج این اقدامات است، مانند تعیین مشاور اخلاقی که وظیفه ارائه مشاوره در زمینه مربوطه و هماهنگ کردن پیشرفت خط مشی‌ها و رویه‌ها به منظور نهادینه کردن ارزش‌های اخلاقی در محیط کار را دارد. همچنین انجام حسابرسی اخلاقی برای سنجش میزان رعایت منشور اخلاقی، ماهیت نظام‌های پاداش، رهبری، فرهنگ سازمانی و اقدامات مدیریت می‌تواند در تقویت یا تضعیف رعایت منشور اخلاقی سازمانی تأثیرگذار باشد.

از جمله محدودیت‌های این تحقیق جامعه آماری پژوهش فوق است که در تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها باید رعایت احتیاط را به عمل آورد.

۶. نتیجه‌گیری

هر جامعه‌ای از یک فرهنگ خاص شکل گرفته است و در هر جامعه‌ای یک سری اصول اخلاق حرفه‌ای وجود دارد که این اصول از فرهنگ آن جامعه پیروی می‌نماید؛ پایبندی به اصول اخلاقی در جوامع مختلف متفاوت است و این پایبندی در جامعه‌ای که دارای فرهنگ قوی می‌باشند، بسیار شدیدتر است.

۸. سهم نویسندگان

تمامی نویسندگان معیارهای استاندارد نویسندگی بر اساس پیشنهادهای کمیته بین‌المللی ناشران مجلات پزشکی را دارا می‌باشند.

۹. تضاد منافع

بدین‌وسیله نویسندگان تصریح می‌نمایند که هیچ‌گونه تضاد منافی در خصوص پژوهش حاضر وجود ندارد.

در کشور ما به دلیل وجود فرهنگ قوی چون فرهنگ اسلامی لزوم پایبندی به این اصول اخلاقی را بیشتر از جوامع دیگر می‌طلبید از طرفی دیگر هر حرفه و شغلی نیز از آداب و اصولی پیروی می‌کند. این اصول حاکم بر حرفه، زمانی که با فرهنگ یک جامعه ترکیب شود، مورد تأکید آن جامعه قرار می‌گیرد. در نتیجه به آن حرفه یکسری اصول اخلاقی اضافه می‌شود، مثل جامعه پزشکان یا وکلا که از یک اصول اخلاقی مشخص پیروی می‌نمایند. نتایج حاصل این مطالعه نشان می‌دهد که ارزشمندی کار پرستار به این است که در ارائه خدمات بالینی و حرفه خود ارزش‌های اسلامی را در نظر داشته باشند، هرچند رعایت اخلاق در همه مشاغل اهمیت دارد، اما در حرفه پرستاری، این موضوع ضرورت بیشتری دارد. رفتار معنوی و توأم با مسؤولیت پرستاران، نقش مؤثری در بهبود و بازگشت سلامتی بیماران دارد. بنابراین می‌توان ادعا کرد که حرفه پرستاری بر پایه اخلاق استوار است. رعایت ضوابط اخلاقی در کار پرستاری به بهبود خدمات پرستاری منجر می‌گردد. این مطالعه ارزش‌هایی نظیر اخلاص و توکل بر خدا، صبر و بردباری، وجدان کاری و انضباط را به عنوان ارزش‌های مؤثر در اخلاق حرفه‌ای و پایبندی به منشور اخلاقی سازمان نشان داد که می‌توان مدل مراقبتی مبتنی بر این ارزش‌ها را تدوین نمود. تشویق و ترغیب کارکنان به انجام فعالیت‌های کاری مبتنی بر آموزه‌های اسلامی می‌تواند زمینه ارتقای اخلاق حرفه‌ای و پایبندی به منشور اخلاقی سازمان را فراهم می‌سازد.

۷. تقدیر و تشکر

پژوهشگران بر خود واجب می‌دانند از زحمات مدیران و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان زنجان و همچنین پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر زنجان به خاطر همکاری بی‌دریغشان تقدیر و تشکر به عمل آورند.

References

1. Amin Bidokhti A, Mardani E. The Relationship between Mental Health and Observance of Professional Ethics in Nursing Staff. *Medical Ethics Journal* 2015; 9(31): 49-74. [Persian]
2. Koehn D. The Ground of professional Ethics. New York: Teylor & Francis; 2001.
3. Qaramaleki AF, 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. [Persian]
4. Kangasniemi M, Pakkanen P, Korhonen A. Professional ethics in nursing: An integrative review. *Journal of Advanced Nursing* 2015; 71(8): 1744-1757.
5. Vanaki Z, Memarian R. Professional ethics: beyond the clinical competency. *Journal of Professional Nursing* 2009; 25(5): 285-291.
6. 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. [Persian]
7. Qaramaleki AF. Professional Ethics. Tehran: Majnoon Publications; 2014. [Persian]
8. Pennino Clare M. Managers and professional ethics. *Journal of Business Ethics* 2008; 12(41): 337-347.
9. Shahriari M, Abbaszadeh A, Mohammadi I, Bahrami M. Definition of moral values of nursing from the perspective of the Qur'an and Islamic texts. *Bioethics Journal* 2014; 4(14): 39-66. [Persian]
10. Ebrahiminezhad M. Professional ethics and standards of Islam in business. *Annual Conference on Management and Business Economics* 2015; 3(1): 1-9. [Persian]
11. Mohamadnia A, Mohamadsharifi A, Sheykhi A. The Relationship between Islamic Values and Organizational Citizenship Behavior with Role Mediator of work conscience. *Islam and management research* 2016; 6(13): 97-113. [Persian]
12. Tabatabaee SMH. Al-Mizan fi Tafsir al-Quran. Translated by Mousavi Hamedani SMB. Qom: Publication of the Society of Teachers; 1995. [Persian]
13. Anabestani M, Saeedikia M. Professional Ethics. Tehran: Aha; 2015. [Persian]
14. Makarem Shirazi N. Tafsir-e Nemooneh. 12th ed. Tehran: Darulkabul Eslamiyya; 1995. [Persian]
15. Koonmee K, Singhapakdi A, Virakul B, Lee D. Ethic's institutionalization, quality of work life and employee job-related outcome: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research* 2010; 15(63): 20-26.
16. Khodayari Zarnagh R, Abbasi M, Arablou J, Mobbaseri KH, Tourani S, Esmaeili A. Study the status of moral values; A survey in Tehran teaching-therapeutic hospitals. *Bioethics Journal* 2013; 3(10): 93-115. [Persian]
17. Naderi N, Ghabezloo T. Investigating the Charter of Organizational Ethics Using the Word of Amir Mu'minnan in Nahj al-Balaghah. Qazvin: Thrid Conference on Psychology, Educational Sciences and LifeStyle with International Approach; 2016. p.1-12. [Persian]
18. Khaki GH. Professional Ethics Management in Organization. Tehran: Fuzhan; 2013. [Persian]
19. Scanlon C, Glover J. A professional code of ethics: providing a moral compass for turbulent times. *Oncology Nursing Forum* 1995; 22(10): 1515-1521.
20. Farmihani Farahani M, Ashrafi F. Principles of Professional Ethics in Nahj al-Balaghah. *Research Journal Alawi, Institute of Humanities and Cultural Studies* 2014; 5(1): 67-86. [Persian]
21. Nasiri E, Hoseini N. Effective ethical values in organizational health from the perspective of the words of the innocents. *Islam and Management Research* 2013; 3(1): 115-136. [Persian]
22. Mohamadi M, Golverdi M. Components of professional ethics in the organization, with a pattern of religious principles. *Quarterly of Islam & Management* 2013; 2(3): 161-170. [Persian]
23. Habibian S, Yari H, Ghanbarloo A. The role of professional ethics, work ethics, organizational performance; Searching for a model based on Islamic values. Hamedan: 2nd National Conference on Management and Business; 2014. p.1-18. [Persian]
24. 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.
25. 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). USA: University of Iowa; 2013.

26. Mohajeran B, Shohoodi M. Structural modeling of relationship between professional ethics, spirituality at work with social responsibility among nurses in the public hospitals in Kermanshah city. *Quarterly Journal of Nursing Management* 2014; 3(2): 20-29. [Persian]
27. 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. [Persian]
28. Riahi L, Reisi P, Mohammadzadeh Wardikhani M. Relationship between nurses' accountability and professional nursing ethics in Babol Shahid Beheshti Hospital. Nursing Development in Health. *Aligoodarz Nursing College Analytic Research Journal* 2014; 5(8/9): 67-73. [Persian]
29. Schweidtmann W. Professional ethics and identity on the background of a changed definition of nursing: Results of a comparative study of physicians and nurses. *Pflege* 1997; 10(1): 4-9.
30. Adams J. Professional ethics. A case study of infusion nurse consultants. *Journal of Intravenous Nursing* 2000; 23(6): 371-377.
31. Memarian R, Salsali M, Vanaki Z, Ahmadi F, Hajizadeh E. Professional ethics as an important factor in clinical competency in nursing. *Nursing Ethics* 2007; 14(2): 203-214.
32. Dehghani A, Mosalanejad L, Dehghan-Nayeri N. Factors affecting professional ethics in nursing practice in Iran: a qualitative study. *BMC Medical Ethics* 2015; 8(16): 61-72.
33. Parandavar N, Rahmanian A, Badiyepymaie Jahromi Z. A Study of the Relationship Between Nurses' Professional Self-Concept and Professional Ethics in Hospitals Affiliated to Jahrom University of Medical Sciences, Iran. *Global Journal Health Science* 2015; 8(4): 82-88.
34. Salimi H, Bashirgonbadi S, Javdan M, Haji Alizadeh K, Sadeghian M. Nurses' Quality of Communication and its Relationship with Psychological Strain and Perceived Work Difficulty among Nurses Working in Hospitals of Malayer. *Medical Ethics Journal* 2019; 13(44): 1-11. [Persian]
35. 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 Shahrud University of Medical Sciences in 2017. *Medical Ethics Journal* 2018; 12(43): 1-7. [Persian]
36. Dehghani A, Mohamadkhan Kermanshahi S. The Observance of Professional Ethics Criteria in Nursing Performance from the Perspective of Nursing Staff of Tehran University of Medical Sciences. *New Care, Journal of Nursing and Midwifery Faculty* 2012; 9(3): 208-216. [Persian]
37. Narimani H. The study of the ethics of professional ethics in management with the Islamic approach. Tehran: International Conference on Management & Accounting; 2016. p.1-11. [Persian]



Faşlnāmah-i akhlāq-i pizishkī i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics

2019; 13(44): e13
doi: <https://doi.org/10.22037/mej.v13i44.28627>
Journal Homepage: <http://journals.sbm.ac.ir/me>



ORIGINAL RESEARCH

Open Access

Investigating the Effect of Islamic Values on Nurses' Professional Ethics with the Mediating Role of Organization's Code of Ethics

Omid Mahdiah^{1*}, Raham Sharaf², Azade Shojae³

1. Assistant Professor, University of Zanjan, Zanjan, Iran.

2. Assistant Professor, University of Zanjan, Zanjan, Iran.

3. Master of Arts, University of Zanjan, Zanjan, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Article history:

Received: 12 May 2019

Accepted: 26 November 2019

Published online: 01 January 2020

Keywords:

Islamic Values

Professional Ethics

Organization's Code of Ethics

Nursing Services

* Corresponding Author: Omid Mahdiah

Address: Management and Accounting Department, Faculty of Humanities, University of Zanjan, Zanjan, Iran.

Postal Box: 45371-38791

Tel: (+98) 912 714 0322

Email: mahdiah@znu.ac.ir

ABSTRACT

Background and Aim: With regard to the importance of professional ethics' role in organizational development and work life improvement, it is necessary to consider professional ethics principles in organization for determining effectiveness and directing human resources. The aim of this research is to investigate the effect of Islamic values on professional ethics with the mediating role of organization's code of ethics.

Materials and Methods: This research is applied in terms of purpose and descriptive (survey) in terms of method. The statistical population of the study included all nurses working in government hospitals in Zanjan and 182 people were selected as a sample. Questionnaire was used for collecting data which is content validity and reliability (by using Cronbach Alpha) was approved. For measuring professional ethics, the questionnaire of Ghasemzadeh et al (2014) was used and for two other variables the researchers designed their own questionnaire. For testing hypotheses, structural equation modelling and PLS software, were used.

Findings: According to the findings, Islamic values has a positive and significant effect on Nurses' professional ethics and organization's code of ethics. There is a significant relationship between and organization's code of ethics and Nurses' professional ethics. In addition, organization's code of ethics mediated the relationship between Islamic values and Nurses' professional ethics.

Ethical Considerations: In the period of data collection, respondents were assured that their opinions and responses will remain confidential and used only for analysis.

Conclusion: Compliance with ethical principles will lead to nursing services improvement. Findings show that worth and importance of nurses work is more perceived when Islamic values on the time of service providing is considered.

Cite this article as:

Mahdiah O, Sharaf R, Shojae A. Investigating the Effect of Islamic Values on Nurses' Professional Ethics with the Mediating Role of Organization's Code of Ethics. Faşlnāmah-i akhlāq-i pizishkī i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics. 2019; 13(44): e13.