



مجله اخلاق پزشکی
دوره چهاردهم، شماره چهل و پنجم، ۱۳۹۹
doi: <https://doi.org/10.22037/mej.v14i45.34320>
Journal Homepage: <http://journals.sbm.ac.ir/me>



دسترسی آزاد

مقاله پژوهشی

نقش هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی در مسؤولیت پذیری پرستاران: سهم متغیر اخلاق حرفه‌ای

محمد رزاقی^۱، سلیم بلوچ^{۲*}، حسن قلاوندی^۳، سیدمهدی موسوی‌نیا^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.
۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.
۳. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.
۴. دانشجوی دکتری زبان و ادبیات فارسی، دانشکده زبان و ادبیات فارسی، دانشگاه سلمان فارسی، کازرون، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: با توجه به نقش مهم پرستاران در ارتقای سلامت در جامعه، مسؤولیت‌پذیری آن‌ها در انجام وظیفه خطیر خود از اهمیت ویژه‌ای برخوردار و تضمین‌کننده شاخص‌های سلامت و بهبود کیفیت خدمات پرستاری است. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی در مسؤولیت‌پذیری با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای پرستاران بیمارستان ولیعصر (عج) لامرد در استان فارس انجام شده است.

مواد و روش‌ها: این مطالعه مقطعی به روش توصیفی - همبستگی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه پرستاران بیمارستان ولیعصر لامرد به تعداد ۳۰۰ نفر بود. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و جدول مورگان ۱۶۹ نفر در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های هوش اخلاقی (Kiel و Lnick)، سرمایه اجتماعی (Ghoshal و Nahapiet)، مسؤولیت‌پذیری (Carroll) و اخلاق حرفه‌ای (Gregory) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 25 و LISREL 8.8 انجام شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد رابطه مثبت و معنی‌داری بین متغیر هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی با اخلاق حرفه‌ای پرستاران وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی بین متغیر اخلاق حرفه‌ای و مسؤولیت‌پذیری ($r=0/39$) مثبت و معنی‌دار است. در عین حال با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای، متغیر هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی می‌توانند مسؤولیت‌پذیری پرستاران را پیش‌بینی کنند.

ملاحظات اخلاقی: درباره اهداف پژوهش و محرمانگی اطلاعات به شرکت‌کنندگان توضیح داده شد و رضایت آگاهانه آن‌ها اخذ گردید.

نتیجه‌گیری: این مطالعه نشان داد هوش اخلاقی، سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای نقش مؤثری در مسؤولیت‌پذیری پرستاران دارند و به منظور ارتقای مسؤولیت‌پذیری پرستاران در کنار آموزش مسؤولیت‌پذیری، این عوامل نیز باید مورد نظر قرار گیرند.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۲۰

تاریخ انتشار: ۱۴۰۰/۰۳/۰۵

واژگان کلیدی:

هوش اخلاقی

سرمایه اجتماعی

مسؤولیت‌پذیری

اخلاق حرفه‌ای

پرستار

* نویسنده مسؤول: سلیم بلوچ

آدرس پستی: ایران، ارومیه، دانشگاه ارومیه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

کد پستی: ۵۷۱۹۸۴۸۳۷۵

پست الکترونیک:

s.balouch@urmia.ac.ir

۱. مقدمه

پرستاری یکی از حرفه‌های مهمی است که به دلیل سروکار داشتن با سلامت و جان انسان‌ها، نیازمند دانستن مهارت‌های علمی و حرفه‌ای است و از سوی دیگر نیازمند داشتن پذیرش مسئولیت در برابر افراد بیمار است (۱). مسئولیت به معنای ضمانت و تعهد است. بنابراین هرگاه پرستار متعهد به انجام کاری می‌شود، در حقیقت مسئولیت انجام آن کار را پذیرفته است (۲). مفهوم مسئولیت‌پذیری عبارت است از، وضعیت جوابگو بودن پرستار در برابر بیمار در قبال کارهای انجام‌شده (۳). مسئولیت‌پذیری که با نام‌هایی همچون وجدان سازمان، عملکرد اجتماعی، کسب و کار مسؤو و پایدار، مسئولیت شهروندی و پاسخگویی اجتماعی سازمان شناخته می‌شود (۴). تغییرات فرهنگی، اقتصادی - اجتماعی و فناوری در دنیای امروز، افراد و سازمان‌ها را به انجام مسئولیت برای کار اخلاقی‌تر و به شیوه‌های انسان دوستانه‌تر سوق می‌دهد، یعنی استفاده از منابع سازمان برای منافع جامعه (۵). در نتیجه باید به این مسأله توجه داشت که مسئولیت سازمان‌ها نسبت به جامعه و عامه مردم فراتر از ارائه خدمات است. سازمان‌ها باید این مسئولیت را حس کنند که مشکلات جامعه بخشی از مشکلات آنان به شمار می‌آید و باید نسبت به حل و فصل آن‌ها همت گمارند (۶).

عملکرد پرستاران ماهیتی انسانی و اخلاقی داشته و پایبندی آن‌ها به اصول اخلاقی در ارتقای کیفیت مراقبت‌های پرستاری تأثیر به‌سزایی دارد (۷). در این خصوص بررسی هوش اخلاقی یکی از مقوله‌هایی است که می‌تواند آزمون مناسب برای سنجش توانایی اخلاقی پرستاران باشد، زیرا هوش اخلاقی توانایی درک درست، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آن‌ها بوده و برخورداری از سطح هوش اخلاقی بالا، انجام درست کارها و هماهنگی پیوسته اعمال با عقاید و ارزش‌ها را دنبال خواهد داشت (۸). Kiel و Lnick این نوع هوش را نشان‌دهنده ظرفیت ذهنی فرد برای ارتباط دادن اصول جهان شمول انسانی به ارزش‌ها، اهداف و اقدامات خود می‌دانند (۹).

از نگاهی دیگر رعایت اصول اخلاقی و فراگیری هوش اخلاقی در سازمان‌ها باعث دلگرمی کارکنان و به تبع آن افزایش کیفیت خدمات، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان و در نهایت تثبیت سازمان خواهد شد (۱۰).

امروزه در کنار سرمایه‌های انسانی و اقتصادی، سرمایه دیگری به نام سرمایه اجتماعی نیز مورد توجه قرار گرفته است. سرمایه اجتماعی یا بعد معنوی یک اجتماع، میراثی تاریخی در «مشارکت» و «همکاری» است که از طریق تشویق افراد به تعاملات اجتماعی، قادر است به حل میزان بیشتری از معضلات موجود در آن اجتماع، فائق آید و حرکت به سوی رشد و توسعه شتابان اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و... را امکان پذیر سازد (۱۱). سرمایه اجتماعی مانند سرمایه‌های دیگر بستری مناسب برای دسترسی به فرصت‌ها و اهداف زندگی را آماده می‌سازد و یکی از منابع مهم موفقیت سازمانی و اجتماعی محسوب می‌شود (۱۲). روی هم‌رفته مطالعات نشان داده‌اند که بین هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی با مسئولیت‌پذیری رابطه معنی‌داری وجود دارد (۱۳-۱۴). در عین حال رابطه بین این متغیرها در برخی مواقع ناهمخوان و ضعیف گزارش شده است. احتمالاً یکی از دلایل وجود این رابطه ضعیف و متناقض این است که به نقش متغیرهای واسطه‌ای و میانجی در رابطه بین هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی با مسئولیت‌پذیری توجه نشده است. در پژوهش حاضر با توجه به مبانی پژوهشی موجود (۱۳، ۱۷-۱۵) فرضیه ما به این صورت تدوین شده است که اخلاق حرفه‌ای نقش میانجی را در رابطه بین هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی و پیامدهای احتمالی آن ایفا می‌کند. بنابراین با در نظر گرفتن این متغیر میانجی واکنش‌های رفتاری هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی بهتر پیش‌بینی و تبیین خواهند شد.

در دنیای مدرن امروز مفاهیم اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌های اجتماعی رنگ باخته و کشور ما نیز از این آسیب‌ها مصون نمانده است. مقوله‌هایی مثل فرهنگ کار، مسئولیت‌پذیری، وجدان کار، نظم، تعهد کاری و انضباط در کیفیت خدمات ارائه

صورت پراکنده در ارتباط با این موضوعات، به مواردی اشاره می‌شود: Sanjari و Blash در پژوهش خود با موضوع «شناسایی رابطه هوش اخلاقی و حمایت اجتماعی با مسؤولیت‌پذیری اجتماعی» دریافتند که بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی با مسؤولیت‌پذیری اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۲۳). Moradi و Rustayee در پژوهش خود به «بررسی رابطه بین سرمایه سازمانی با اخلاق کار در بین کارمندان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری تهران» پرداختند نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی رابطه‌ای و شناختی تأثیر معنی‌داری روی اخلاق حرفه‌ای دارد (۲۴). Bahmaei و همکاران در پژوهشی به «بررسی تأثیر ارزش‌های فرهنگی، شایسته‌سالاری و جامعه‌پذیری سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای» پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد میانگین اخلاق حرفه‌ای کارمندان دانشگاه شهید چمران اهواز در سطح مطلوبی قرار دارد. همچنین متغیرهای زمینه‌ای چون سن، تحصیلات و سابقه کار رابطه معنادار مستقیمی با اخلاق حرفه‌ای دارند، ارزش‌های فرهنگی، شایسته‌سالاری و جامعه‌پذیری سازمانی دارای رابطه‌ای مستقیم با اخلاق حرفه‌ای می‌باشد (۲۵). Aghayee و همکاران پژوهشی با موضوع «ارتباط بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت‌علمی» انجام دادند. نتایج نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن با کلیه ابعاد اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت‌علمی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت (۲۶). همان‌گونه که اشاره شد، مسؤولیت‌پذیری و اخلاق حرفه‌ای به عنوان متغیرهایی که در سایر متغیرهای سازمانی اثرگذار است، نوع عملکرد پرستاران و بالطبع نوع عملکرد بیمارستان را نشان می‌دهد، به عنوان متغیرهای مهم در بیمارستان می‌توان مورد مطالعه قرار داد، لذا پژوهش حاضر بر آن است تا به بررسی اثر هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی بر مسؤولیت‌پذیری با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای پرستاران بیمارستان ولیعصر لامرد در استان فارس بپردازد.

شده مشخص می‌شود (۱۸). در سازمان‌های امروزی، مفهوم اخلاق حرفه‌ای برای ایجاد و نگهداری کارکنان باانگیزه و سختکوش اهمیت بالایی پیدا کرده است (۱۹)، خصوصاً زمانی که از نیروهای موجود در بخش پزشکی صحبت به میان می‌آید، چراکه هدف اصلی علوم پزشکی ارتقای سلامت جسمی و روانی انسان است. بنابراین اهمیت اخلاق در آن نسبت به حرفه‌ها و مشاغل دیگر بسیار چشم‌گیر است (۲۰). دانشمندان اخلاق را به عنوان صفات و ویژگی‌های پایدار در نقش که موجب می‌شود کارهایی متناسب با آن صفات، به طور خودجوش و بدون نیاز به تفکر و تامل از انسان صادر شوند، تعریف کرده‌اند (۲۱). رفتار اخلاقی تأثیر چشم‌گیری روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد، زیرا بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و میزان خطرپذیری را کاهش می‌دهد (۱۸). نتایج تحقیقات کارشناسان نشان می‌دهد وقتی فرهنگ کار ضعیف باشد، ظرفیت کار نیز افت شدید می‌کند و حس مسؤولیت‌پذیری کم‌رنگ خواهد شد. بنابراین لازم است ضعف فرهنگ و اخلاق حرفه‌ای مناسب در جامعه به عنوان مسأله‌ای اجتماعی و اقتصادی تلقی شود و برای شناسایی بهتر وضع موجود از نظر فرهنگ و اخلاق حرفه‌ای و عوامل مؤثر بر آن مطالعه و بررسی علمی صورت گیرد (۲۲)، گرچه مسؤولیت‌پذیری در همه مشاغل و حرفه‌ها ضروری است، اما در حرفه پرستاری که با سلامت افراد مرتبط است اهمیت ویژه‌ای دارد، زیرا مسؤولیت‌پذیری همراه با تخصص و توانایی علمی، به ارتقای بهداشت روان و سلامت مراجعین شده و عدم رعایت مسؤولیت‌پذیری موجب آسیب رسانی به افراد می‌شود که این نتایج به طور مستقیم بر سلامت جامعه تأثیرگذار است. با توجه به این اهمیت، بررسی عوامل مؤثر بر مسؤولیت‌پذیری ضروری به نظر می‌رسد. از سویی علی‌رغم اهمیت وافر مسؤولیت‌پذیری در پرستاران، بررسی عوامل مؤثر بر مسؤولیت‌پذیری مغفول مانده است. طبق بررسی‌های نویسندگان این پژوهش، مطالعه‌ای که ارتباط تمام این متغیرها را با هم بررسی کرده باشد، یافت نشد، اما به

۲. ملاحظات اخلاقی

پیش از توزیع پرسشنامه‌ها، آزمودنی‌ها از موضوع و هدف پژوهش مطلع شدند و رضایت آگاهانه آنان کسب شد. آن‌ها برای شرکت یا عدم شرکت در پژوهش کاملاً آزاد بودند و به ایشان اطمینان داده شد که اطلاعات خصوصی و شخصی‌شان محرمانه خواهد ماند. از سویی در پرسشنامه نیز گزینه‌ای در زمینه رضایت آگاهانه از مشارکت، تعبیه شده بود که به همراه پاسخ‌ها ثبت می‌شد.

۳. مواد و روش‌ها

این مطالعه مقطعی به روش توصیفی همبستگی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه پرستاران بیمارستان حضرت ولیعصر (عج) شهر لامرد در استان فارس در پاییز سال ۱۳۹۹ با حجم آماری ۳۰۰ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان و با توجه به جامعه آماری و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۱۶۹ نفر در نظر گرفته شد. طبقه‌ها شامل جنسیت (مرد و زن) بود. متناسب با تعداد جنسیت آن‌ها در جامعه انتخاب شدند. تعداد ۱۹۰ پرسشنامه بین نمونه آماری توزیع شد که ۱۶۹ پرسشنامه قابلیت تحلیل داشت. برای جمع‌آوری داده‌ها ابتدا پرسشنامه جمعیت شناختی شامل سؤالاتی در مورد جنس، میزان تحصیلات، سابقه کار و وضعیت تأهل استفاده شد.

۳-۱. مقیاس هوش اخلاقی: برای سنجش هوش اخلاقی در سازمان از پرسشنامه هوش اخلاقی که توسط Lnick و Kiel طراحی شده بود، استفاده شده که دارای ۴۰ گویه است (۹) و مؤلفه‌های درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش را می‌سنجد. Kiel و Lnick پایایی این آزمون را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶ اعلام کرده‌اند. همچنین روایی صوری و محتوایی و هماهنگی درونی مؤلفه‌های آن توسط آن‌ها مورد تأیید قرار گرفته است. از طریق تحلیل عاملی تأییدی، اعتبار سازه تأیید شد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه شد.

۳-۲. مقیاس سرمایه اجتماعی: برای سنجش سرمایه اجتماعی از پرسشنامه سرمایه اجتماعی که توسط Nahapiet و Ghoshal طراحی شده بود، استفاده شده که دارای ۱۳ گویه است. در پژوهش Yazdanfar و همکاران پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ به دست آمده و روایی پرسشنامه توسط اساتید و متخصصان این حوزه تأیید شده است (۳). از طریق تحلیل عاملی تأییدی، اعتبار سازه تأیید شد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۹۲ محاسبه شد.

۳-۳. مقیاس مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان: برای سنجش مسئولیت‌پذیری اجتماعی از پرسشنامه مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان که توسط Carroll طراحی شده بود، استفاده شده که دارای ۲۰ گویه است و مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری اقتصادی، مسئولیت‌پذیری قانونی، مسئولیت‌پذیری اخلاقی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی را می‌سنجد. از طریق تحلیل عاملی تأییدی، اعتبار سازه تأیید شد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۷۰ محاسبه شد.

۳-۴. مقیاس اخلاق حرفه‌ای: برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای که توسط Gregory طراحی شده بود، استفاده شده که دارای ۲۳ گویه است و به سنجش اخلاق حرفه‌ای در چهار بعد دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار و روحیه جمعی و مشارکت در کار می‌پردازد. از طریق تحلیل عاملی تأییدی، اعتبار سازه تأیید شد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه شد.

در تمامی پرسشنامه‌های فوق از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت استفاده شده است.

۳-۵. روش تحلیل داده‌ها: به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، در بخش بررسی اطلاعات توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون، از نرم‌افزار SPSS 25 استفاده شد. تحلیل

بین سرمایه اجتماعی و مسؤولیت‌پذیری ($r=0/62$) دیده شد. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هرگونه افزایش در میزان هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی همراه با افزایش در اخلاق حرفه‌ای خواهد بود و هرگونه افزایش در میزان اخلاق حرفه‌ای همراه با افزایش در میزان مسؤولیت‌پذیری خواهد بود. برای بررسی میزان برازش مدل آزمون‌شده از شاخص‌های معرفی شده توسط Clyne استفاده شد. این شاخص‌ها شامل $X^2/d.f$ که مقادیر کم‌تر از ۹ قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگو هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول هستند، شاخص برازش ایجاز (PNFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۶ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) از ۰/۰۳ تا ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند. در جدول ۲ شاخص‌های برازش الگوی آزمون‌شده گزارش شده‌اند که با توجه به معیارهای مطرح‌شده، الگوی آزمون‌شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد. در مدل ساختاری معنی‌داری ضریب مسیر با استفاده از t (t -value) مشخص می‌شود. چنانچه مقدار t بین ۱/۹۶ الی ۲/۵۷ باشد، ارتباط دو سازه در سطح $P < 0/05$ معنی‌دار است. اگر مقدار t بیشتر از ۲/۵۷ باشد، معنی‌داری ارتباط در سطح $P < 0/01$ می‌باشد. طبق اطلاعات به دست‌آمده از شکل ۲ و ۳، بیشترین اثر مربوط به سرمایه اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای با ضریب ۰/۸۵ ($t=11/56$)، مشاهده می‌شود و بعد از آن مربوط به اثر سرمایه اجتماعی بر مسؤولیت‌پذیری می‌باشد، با ضریب ۰/۸۰ ($t=5/12$)، $\beta=0/80$.

بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین هوش اخلاقی با مسؤولیت‌پذیری پرستاران با $t=3/28$ ، $\beta=0/18$ ، در سطح $P < 0/01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه اول (رابطه هوش اخلاقی با مسؤولیت‌پذیری) تأیید می‌شود.

و ارزیابی الگوی پیشنهادی پژوهش به روش مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) با به کارگیری نرم‌افزار LISREL 8.8 انجام شد.

۴. یافته‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها ابتدا اطلاعات توصیفی نمونه مورد بررسی قرار گرفت. اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان به شرح زیر است:

بر اساس جنسیت ۱۱۸ نفر (۷۰٪) زن و ۵۱ نفر (۳۰٪) را مردان تشکیل می‌دادند. از نظر سابقه خدمت ۶۱ نفر (۳۶٪) دارای سابقه خدمت ۵-۱، ۸۴ نفر (۵۰٪) سابقه خدمت ۱۰-۶، ۱۲ نفر (۷٪) سابقه خدمت ۱۵-۱۱، ۷ نفر (۴٪) ۲۰-۱۶ و ۵ نفر (۳٪) نیز دارای سابقه خدمت ۳۰-۲۱ سال بوده‌اند.

قبل از بحث در مورد تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها با استفاده از مدل ساختاری، ابتدا نرمال بودن توزیع متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفته است، چراکه نرمال بودن توزیع متغیرها از پیش‌فرض‌های روش مدل‌یابی معادلات ساختاری است. با توجه به اطلاعات به دست آمده از نتایج تحلیل داده‌ها، مشخص شد که هیچ‌گونه تفاوت معنی‌داری بین پرستاران در ارتباط با متغیرهای پژوهش دیده نشد. مقدار p -value برای هوش اخلاقی (۰/۱۵)، سرمایه اجتماعی (۰/۱۵)، اخلاق حرفه‌ای (۰/۸۰) و مسؤولیت‌پذیری (۰/۸۰) به دست آمد. با توجه به این که مقدار p -value تمام متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۰۱ $P >$ می‌باشد، پس مقادیر Z ها از نظر آماری در سطح آلفای یک‌صدم معنی‌دار نمی‌باشد. این بیانگر این است که توزیع تمام متغیرها نرمال می‌باشد. نتایج جدول ۱ نشان داد، ضریب همبستگی بین متغیر هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی با اخلاق حرفه‌ای مثبت و معنی‌دار هستند. شدت این همبستگی به ترتیب ۰/۵۱ و ۰/۵۲ است. همچنین ضریب همبستگی بین متغیر اخلاق حرفه‌ای و مسؤولیت‌پذیری مثبت و معنی‌دار هستند. شدت این همبستگی ($r=0/39$) می‌باشد. بیشترین ضریب همبستگی

۵. بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی در مسؤولیت‌پذیری با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در بین پرستاران بیمارستان حضرت ولیعصر (عج) شهر لامرد در استان فارس انجام شده است.

یافته‌ها نشان داد بین هوش اخلاقی با مسؤولیت‌پذیری پرستاران رابطه وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های Sanjari و Blash (۲۰۲۰ م.) مبنی بر «شناسایی رابطه بین هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی با مسؤولیت اجتماعی دختران» (۲۳) و رحیمی، مدنی و محمدیان (۱۳۹۴ ش.) مبنی بر «رابطه بین هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی با مسؤولیت‌پذیری دانشجویان» همسو می‌باشد (۲۷). نتایج تحقیقات انجام‌شده حاکی از آن است که بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی با مسؤولیت‌پذیری رابطه معناداری وجود دارد. بدین معنی که تمامی مؤلفه‌های هوش اخلاقی که شامل درستکاری، دلسوزی و بخشش می‌شود، می‌تواند بر ارتقای مسؤولیت‌پذیری پرستاران تأثیرگذار باشد.

یافته دیگر پژوهش حاکی از آن بود که بین سرمایه اجتماعی و مسؤولیت‌پذیری پرستاران رابطه وجود دارد. نتایج حاصل از پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های Dose (۲۰۱۹ م.) تحت عنوان «چارچوبی یکپارچه و کاربردی گویا برای جامعه‌پذیری سازمانی» (۲۸) و اردلان و همکاران (۱۳۹۴ ش.) مبنی بر «تأثیر سرمایه اجتماعی و مسؤولیت‌پذیری بر تعهد سازمانی» همسو می‌باشد (۳۲). با توجه به نتایج پژوهش‌های پیشین، می‌توان بیان کرد که یکی از عوامل مهم مرتبط با مسؤولیت اجتماعی، سرمایه اجتماعی است. عناصر سرمایه اجتماعی از جمله عنصر شناختی به ایجاد چارچوب مرجع برای مشاهده و تفسیر کارکنان از محیط می‌پردازد. این عنصر می‌تواند در بحث تبادل نظر بین اعضا، بستری مناسب برای تبادل تجربه را به وجود آورد. همچنین عنصر ساختاری به عنوان مبنای سرمایه اجتماعی اشاره به عواملی نظیر وظیفه‌شناسی، حس همکاری، نکته‌سنجی، قابلیت و طرز تلقی کارکنان دارد و

بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین سرمایه اجتماعی و مسؤولیت‌پذیری پرستاران با $t=5/12$ ، $\beta=0/80$ ، در سطح $P<0/01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه دوم (رابطه سرمایه اجتماعی و مسؤولیت‌پذیری) تأیید می‌شود.

بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین هوش اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای پرستاران با $t=2/63$ ، $\beta=0/13$ ، در سطح $P<0/01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه سوم (رابطه هوش اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای) تأیید می‌شود.

بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای پرستاران با $t=11/56$ ، $\beta=0/85$ ، در سطح $P<0/01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه چهارم (رابطه سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای) تأیید می‌شود.

بر اساس معنی‌دار بودن ضریب مسیر بین اخلاق حرفه‌ای و مسؤولیت‌پذیری پرستاران با $t=4/23$ ، $\beta=0/15$ ، در سطح $P<0/01$ چنین نتیجه می‌شود که فرضیه پنجم (رابطه اخلاق حرفه‌ای و مسؤولیت‌پذیری) تأیید می‌شود.

هوش اخلاقی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر اخلاق حرفه‌ای با ضریب $0/13$ می‌باشد. همچنین اخلاق حرفه‌ای دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر مسؤولیت‌پذیری با ضریب $0/15$ می‌باشد. بنابراین نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین هوش اخلاقی و مسؤولیت‌پذیری در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای، هوش اخلاقی دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر مسؤولیت‌پذیری با ضریب $0/02$ می‌باشد.

سرمایه اجتماعی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر اخلاق حرفه‌ای با ضریب $0/85$ می‌باشد. همچنین اخلاق حرفه‌ای دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر مسؤولیت‌پذیری با ضریب $0/15$ می‌باشد. بنابراین نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین سرمایه اجتماعی و مسؤولیت‌پذیری در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای، سرمایه اجتماعی دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر مسؤولیت‌پذیری با ضریب $0/13$ می‌باشد.

(۳۴) همسو می‌باشد. مطالعات نشان می‌دهد که هنگامی که کارکنان با هم تماس داشته باشند و همدیگر را خوب بشناسند، به تدریج نکات مشترکی در آن‌ها شکل می‌گیرد، آن‌ها به هم اعتماد می‌کنند، اخلاقیات در کار افزایش می‌یابد و برای تحقق اهداف مشترک با هم فعالیت می‌کنند. در واقع در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها، اثربخشی خود را از دست می‌دهند، و پیمودن راه‌های سرمایه توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی، ناهموار و دشوار می‌شود. از این رو شناخت عوامل مرتبط با اخلاق حرفه‌ای کارکنان می‌تواند سازمان‌ها را در بهبود و اثربخشی و کارآیی کمک نموده و موجب افزایش عملکرد اجتماعی و اقتصادی سازمان‌ها گردد.

نتیجه دیگر پژوهش حاکی از آن بود که بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری پرستاران رابطه وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای بر مسئولیت اجتماعی تأثیر مستقیم دارد. نتیجه این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های جباری و همکاران (۱۳۹۹ ش.) مبنی بر «مدل تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر پاسخگویی و رفتار اخلاقی با واسطه هویت سازمانی» (۳۵)، بهمایی و همکاران (۱۳۹۸ ش.) مبنی بر «بررسی رابطه بین هوش اخلاقی و مسئولیت اجتماعی با رفتار اخلاقی» (۲۵) و Dose (۲۰۱۹ م.) تحت عنوان «چارچوبی یکپارچه و کاربردی گویا برای جامعه‌پذیری سازمانی» (۲۸) همسو می‌باشد. Brammer و همکاران (۲۰۰۷ م.) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که طبق نظریه هویت اجتماعی، بین ادراک کارکنان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمانی و اخلاق کاری ارتباط مثبتی وجود دارد (۳۶). توجه به مسئولیت اجتماعی توسط سازمان، از جمله متغیرهایی بوده است که در بهبود گرایشات مثبت، احساس غرور و بازدهی بیشتر با ایجاد نیروی کار متعهدتر مؤثر بوده است. در خصوص اخلاق حرفه‌ای بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان استنباط کرد که افراد با بهره‌گیری از استعدادها، توانایی و مهارت‌های خود، با علاقه و وفاداری در سازمان برای نیل به اهداف از قبل تعیین شده تلاش می‌کنند؛ افراد با منافع و اهداف سازمان سازگاری

عنصر ساختاری سبب می‌شود که سازمان‌ها تا حد زیادی به توانایی و مسئولیت‌پذیری کارکنان برای ایجاد درآمد و رشد و رشد و همچنین بهبود کارآیی و بهره‌وری متکی شوند. در نتیجه می‌توان شاهد اثرگذاری سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری بود.

نتایج نشان داد بین هوش اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای پرستاران رابطه وجود دارد. نتیجه این فرضیه با یافته‌های فسنقری و همکاران (۱۳۹۹ ش.) مبنی بر «رابطه هوش معنوی در اخلاق کاری و سلامت عمومی» (۳۰)، شریفی‌مقدم (۱۳۹۱ ش.) مبنی بر «رابطه بین هوش معنوی و اخلاق کاری» (۳۱) و Fry و Cohen (۲۰۰۹ م.) مبنی بر «هوش معنوی به عنوان الگویی برای تحول» (۳۲) همسو می‌باشد. ارزش‌های کاری فقط یک جنبه از زندگی سازمانی است که کارمندان جدید باید آن را یاد بگیرند. با این وجود، ارزش‌های مشترک عنصر قابل توجهی از فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهند (۳۳).

پرستاران دارای هوش اخلاقی بالاتر، با عشق، دلسوزی و خرد رفتار می‌کنند، مسئولیت‌پذیر هستند و در برابر تغییرات و مشکلات محیط کاری بردبار و متعهد به وظایف خویش هستند. به عبارتی دیگر وقتی فردی در تمام امور زندگی خویش که قسمتی از آن را سازمان و محیط کار تشکیل می‌دهد، از ورای هوش عقلی و عاطفی استفاده کند، با فشار روانی کم‌تر، کار بهتری انجام می‌دهد و سعی می‌کند نسبت به سازمان متعهد شود و اخلاق کاری را رعایت کند (۳۱).

نتایج نشان داد بین سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای پرستاران رابطه وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی بر اخلاق حرفه‌ای تأثیر مستقیم دارد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های آقایی و همکاران (۱۳۹۸ ش.) مبنی بر «ارتباط بین سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت‌علمی» (۲۶)، Dose (۲۰۱۹ م.) تحت عنوان «چارچوبی یکپارچه و کاربردی گویا برای جامعه‌پذیری سازمانی» (۲۸) و قلاوندی و اشرفی سلیم‌کندی (۱۳۹۶ ش.) مبنی بر «بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و وجدان کاری»

بالایی پیدا خواهند کرد و وفاداری به سازمان را به عنوان ارزشی اخلاقی در درون خود می‌پذیرند.

نتایج نشان داد هوش اخلاقی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر اخلاق حرفه‌ای با ضریب ۰/۱۳ می‌باشد. همچنین اخلاق حرفه‌ای دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر مسؤولیت‌پذیری با ضریب ۰/۱۵ می‌باشد. بنابراین نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین هوش اخلاقی و مسؤولیت‌پذیری در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای، هوش اخلاقی دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر مسؤولیت‌پذیری با ضریب ۰/۰۲ می‌باشد. نتایج حاصل با نتایج پژوهش‌های Sanjari و Blash (۲۰۲۰ م.) مبنی بر «شناسایی رابطه بین هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی با مسؤولیت اجتماعی دختران» (۲۳) و فسقری و همکاران (۱۳۹۹ ش.) مبنی بر «رابطه هوش معنوی در اخلاق کاری و سلامت عمومی» (۳۰) همسو می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد هوش اخلاقی علاوه بر این‌که به صورت مستقیم باعث افزایش اخلاق کاری و مسؤولیت‌پذیری می‌شود، می‌تواند به واسطه افزایش اخلاق کاری کارکنان به صورت غیر مستقیم نقش مؤثری در افزایش مسؤولیت‌پذیری کارکنان داشته باشد. بر این اساس مشخص گردید که هرچه افراد از نظر پنداری، گفتاری و رفتاری تعهد بیشتری نسبت به سازمان و اهداف سازمانی داشته باشند، مسؤولیت بیشتری را در خود احساس می‌کنند و در این مورد کوشاتر عمل خواهند کرد و از طرفی هم می‌توان این چنین گفت که هرچه واگذاری مسؤولیت به افراد درون سازمان بیشتر باشد، به فرد کارها و وظایفی متناسب با استعدادها و مهارت‌های وی که قابل انجام می‌باشد، محول شود، فرد بر این باور خواهد رسید که سازمان برای وی اهمیت قائل است و این مهم باعث می‌شود که فرد نیز برای سازمان و اهدافش اهمیت قائل شود و در این راستا و برای رسیدن سازمان به اهداف از پیش تعیین شده حداکثر تلاش خود را می‌کند و اهداف خود را با اهداف سازمانی هم‌راستا

کرده و خود را با سازمان یک کل و عضوی از یک خانواده در نظر می‌گیرد.

در نهایت نتایج نشان داد سرمایه اجتماعی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر اخلاق حرفه‌ای با ضریب ۰/۸۵ می‌باشد. همچنین اخلاق حرفه‌ای دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر مسؤولیت‌پذیری با ضریب ۰/۱۵ می‌باشد. بنابراین نقش میانجی اخلاق کاری در رابطه بین سرمایه اجتماعی و مسؤولیت‌پذیری در مدل تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی اخلاق کاری، سرمایه اجتماعی دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنی‌دار بر مسؤولیت‌پذیری با ضریب ۰/۱۳ می‌باشد. نتیجه این فرضیه با پژوهش‌های مرادی و روستایی (۱۳۹۴ ش.) تحت عنوان «بررسی اثر جامعه‌پذیری بر جو اخلاقی، تعهد، هویت و رفتار شهروندی سازمانی» (۲۴) و خدایاری‌زرنق تحت عنوان «آیا سرمایه اجتماعی بالا باعث ایجاد محیط اخلاقی مطلوب در سازمان می‌شود؟ (یک بررسی پیمایشی از دیدگاه کادر پرستاری در بیمارستان‌های دولتی)» (۳۷) همسو می‌باشد. اخلاق حرفه‌ای از جمله مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد و اثربخشی سازمان‌ها به شمار می‌روند. از طرفی سرمایه اجتماعی و مسؤولیت‌پذیری اجتماعی به عنوان پدیده‌های جامعه‌شناختی و روان‌شناختی نه تنها در بهبود زندگی تک‌تک افراد نقش دارد، بلکه نوعی زندگی سالم و مثبت را برای افراد و سازمان فراهم می‌آورد. سازمان‌هایی که سطوح بالایی از سرمایه اجتماعی دارند، با القای دانش و ایده‌های جدید و افزایش توانایی فهم و به کارگیری آن‌ها مزیت رقابتی پایدار را ایجاد می‌کنند. به بیان دیگر تعامل ابعاد سرمایه اجتماعی با ابعاد مسؤولیت‌پذیری اجتماعی سازمان را قادر به خلق ارزش و نوآوری می‌سازد و این خود منجر به تعهد و در نهایت بهره‌وری نیروی انسانی می‌شود.

پژوهش فوق با محدودیت‌هایی مواجه بود که می‌توان به مواردی اشاره کرد: جامعه آماری این پژوهش تنها شامل پرستاران بیمارستان حضرت ولیعصر (عج) شهر لامرد در استان فارس بوده است، لذا در تعمیم نتایج به سازمان‌های

دانش و ادبیات پژوهشی در این زمینه، می‌تواند به مسئولان ذی‌ربط جهت برنامه‌ریزی در مورد پرستاران کمک کند و مورد استفاده نهادهای آموزشی، حمایتی، نظارتی و یا استخدامی باشد. انتظار می‌رود در کنار آموزش مسئولیت‌پذیری، عوامل مؤثر بر آن مورد توجه قرار گیرد و با تدوین برنامه‌هایی در این راستا، موجبات ارتقای سطح مسئولیت‌پذیری این قشر فراهم آید. از سوی دیگر جهت سنجش مسئولیت‌پذیری کارکنان، هوش اخلاقی، سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای را مد نظر قرار دهند تا بی‌مسئولیتی در کار کاهش یابد. مسئولیت‌پذیری به عنوان یک فرآیند مهم اجتماعی شدن در هر جامعه‌ای سهم به‌سزایی در توسعه سازمان دارد؛ تأکید بیشتر بر مسئولیت تشخیصی در سازمان و ارائه بروشور و تبلیغات در این زمینه و آموزش مهارت‌های اجتماعی، معنوی و اخلاقی می‌تواند به استفاده بهینه هرچه بیشتر سرمایه اجتماعی در بیمارستان کمک کند. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولان به اهمیت هوش اخلاقی، سرمایه اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای جهت افزایش مسئولیت‌پذیری پرستاران توجه بیشتری نمایند و زمینه را جهت آموزش و افزایش این مؤلفه‌ها در پرستاران فراهم نمایند.

۷. تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از تمام پرستاران بیمارستان حضرت ولیعصر (عج) شهر لامرد که داوطلبانه در این پژوهش شرکت داشتند، تشکر و قدردانی نمایند.

۸. سهم نویسندگان

کلیه موارد مقاله از جمله نگارش، جمع‌آوری، تحلیل و تفسیر داده‌ها، آماده‌سازی مقاله توسط نویسندگان به صورت مشترک انجام شده است. تمامی نویسندگان در نگارش مقاله سهیم بوده و مقاله نهایی را مطالعه کرده‌اند.

دیگر رعایت جانب احتیاط ضروری است. در این پژوهش، سایر عوامل مانند شاخص‌های اجتماعی، فرهنگی، امکانات مالی و... کنترل نشده است. همچنین یکی از محدودیت‌های پژوهش تعداد زیاد ابزار جمع‌آوری اطلاعات و کمبود زمان پرستاران و گستردگی کار آنان می‌باشد که می‌تواند نتایج تحقیق را تحت تأثیر قرار دهند که باید توجه لازم و کافی در تفسیر و تعمیم نتایج بشود. با وجود محدودیت‌های فوق، در این تحقیق یک حوزه مطالعاتی جدید و عالی و در حال رشد گشوده شده است. در این راستا، برخی موضوعات در چارچوب این مقاله برای تحقیقات آتی قابل شناسایی است. پیشنهادات زیر می‌تواند بر غنای تحقیقات بعدی در این زمینه بیفزاید.

با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهاد می‌شود که پرستاران از همان بدو ورود به بیمارستان با اهداف نظام علوم پزشکی آشنا شوند و محیط بیمارستان پذیرای روابط و تعاملات سازنده پرستاران با یکدیگر باشد و بیمارستان ضمن بالابردن ابعاد مسئولیت‌پذیری گرایش به فعالیت‌های گروهی را در پرستاران تقویت کند. مسئولیت اجتماعی باید داوطلبانه باشد و هر یک از سازمان‌ها در جهت‌دهی آن کوشا بوده، خود مدیریت آن را به عهده بگیرند و از کنترل خارجی و بیرونی باید اجتناب کرد. با توجه به درجه اهمیت اخلاق حرفه‌ای و تأثیری که بر سایر متغیرها دارد، پیشنهاد می‌گردد بیمارستان به نقش تأثیرگذار این متغیر مهم اهمیت بیشتری داده و زمینه‌هایی فراهم نماید که اخلاق حرفه‌ای پرستاران افزایش یابد. برای این منظور سازمان می‌تواند با استفاده از طرح‌های ایجاد گروه‌های کاری، انگیزش درونی و استفاده نکردن صرف از پاداش‌های مالی می‌تواند بسیار موفق باشد. همچنین ترتیب‌دادن جلساتی و فرصت‌هایی را برای اظهار نظر درباره مسائل و مشکلات پرستاران به کارآیی هرچه بیشتر کمک کند.

۶. نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نقش هوش اخلاقی و سرمایه اجتماعی در مسئولیت‌پذیری با توجه به نقش میانجی متغیر اخلاق حرفه‌ای در پرستاران را نشان داد. این یافته در کنار تقویت

۹. تضاد منافع

نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

جدول ۱: ماتریس کوریانس متغیرهای مکنون

متغیرها	هوش اخلاقی	سرمایه	اخلاق حرفه‌ای	مسئولیت
هوش اخلاقی	۱			
سرمایه اجتماعی	۰/۵۵**	۱		
اخلاق حرفه‌ای	۰/۵۱**	۰/۵۲**	۱	
مسئولیت‌پذیری	۰/۳۶**	۰/۶۲**	۰/۳۹**	۱

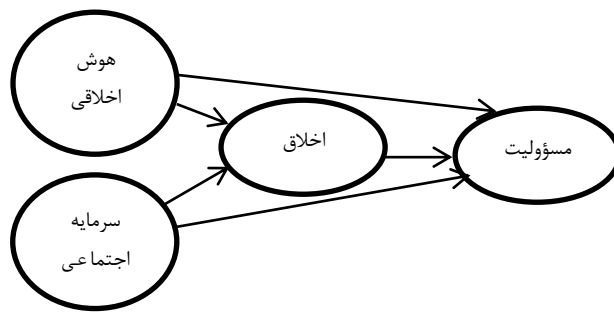
** < ۰/۰۱

جدول ۲: شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری کلی

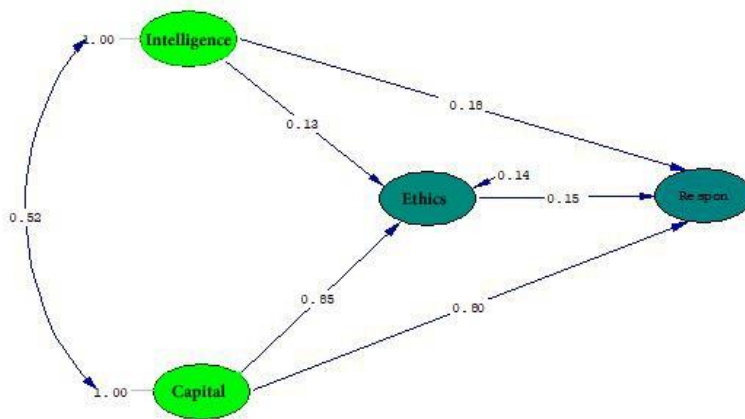
شاخص‌ها	X2	df	IFI	RMSEA	NNFI	CFI	GFI
مدل‌های نهایی	۱۱۲۲/۸۹	۴۸۹	۰/۸۵	۰/۰۸	۰/۰۸	۰/۹۰	۰/۹۱

جدول ۳: ضرایب تأثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی اخلاق حرفه‌ای

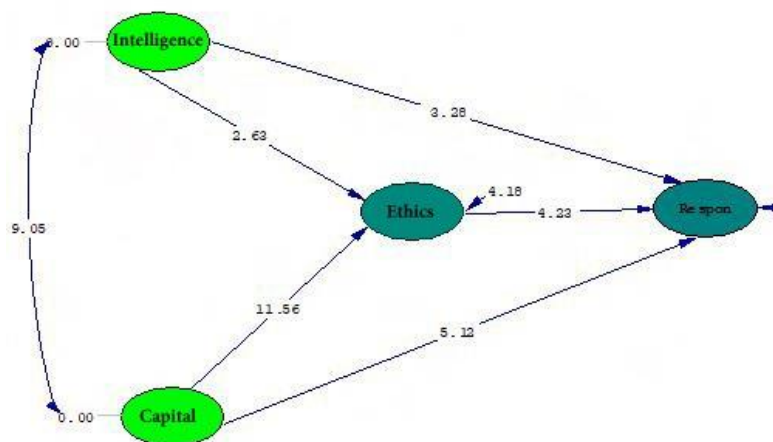
مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد	t	نتیجه
هوش اخلاقی → مسئولیت‌پذیری	۰/۱۸	۳/۲۸	اثر مستقیم دارد
سرمایه اجتماعی → مسئولیت‌پذیری	۰/۸۰	۵/۱۲	اثر مستقیم دارد
هوش اخلاقی → اخلاق حرفه‌ای	۰/۱۳	۲/۶۳	اثر مستقیم دارد
سرمایه اجتماعی → اخلاق حرفه‌ای	۰/۸۵	۱۱/۵۶	اثر مستقیم دارد
اخلاق حرفه‌ای → مسئولیت‌پذیری	۰/۱۵	۴/۲۳	اثر مستقیم دارد
هوش اخلاقی → مسئولیت‌پذیری (از طریق اخلاق حرفه‌ای)	۰/۰۲	-	اثر غیر مستقیم دارد
سرمایه اجتماعی → مسئولیت‌پذیری (از طریق اخلاق حرفه‌ای)	۰/۱۳	-	اثر غیر مستقیم دارد



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش



شکل ۲: خروجی نرم افزار بر اساس ضرایب استاندارد



شکل ۳: خروجی نرم افزار بر اساس ضرایب t

References

1. Nouri L, Dehghani Y, Pouladi Reyshahri A. The Effectiveness of Emotional Intelligence Training on Nurses' Responsibility. *Lorestan University of Medical Sciences Quarterly Journal of Khorramabad School of Nursing and Midwifery (Aflak)* 2020; 12(42): 21-29. [Persian]
2. Mahmoodi A, Khani L, Ghaffari M. The Relationship of cultural competence and responsibility with Nurses Attitude toward Patient's Right: The mediating Role of Ethical Beliefs. *Medical Ethics and History of Medicine* 2017; 9(5): 39-51. [Persian]
3. Ghorbani A, Etemadi R, Jafari N. Study the responsibility of nurses (professional ethics and human), the recovery rate of patients. *Military Care Sciences* 2014; 1(1): 57-62. [Persian]
4. Apaydin C, Ercan B. A structural equation model analysis of Turkish school managers views on social responsibility. *Procedia Social & Behavioral* 2010; 2(2): 5590-5598.
5. Kazemi S. Investigating the Relationship between Social Capital, Social Responsibility and Organizational Socialization among Urmia University Staff. Master Thesis. Urmia: Urmia University; 2016. [Persian]
6. Taleghani GH, Nargesian A, Goodarzi M. Investigating the Impact of Social Capital on the Social Responsibility of Organizations (Case Study: General Tax Office of West Tehran Province). *Daneshvar Journal of Management Behavior and Progress* 2011; 1: 229-242. [Persian]
7. Mohammadi S, Nakhaei N, Borhani F, Roshanzadeh M. Moral intelligence in nursing: a cross-sectional study in East of Iran. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine* 2013; 6(5): 57-66. [Persian]
8. Yousefi P, Heshmati H. Moral Intelligence and Its Position in Nursing Profession. *Journal of Development Strategies in Medical Education* 2015; 2(2): 65-73. [Persian]
9. Lnick D, Kiel F. Moral Intelligence. Translated by Goodarzi AM. Tehran: Rasa; 2008.
10. Esgandari G, Esgandari K, Beikzad J, Kordbacheh S. The Effect of Managers' moral Intelligence on their communication skills in the social welfare organization. *Quarterly Productivity Management* 2012; 6(21): 105-128. [Persian]
11. Rajaipour S, Chupani H, Zare Khalili M, Gholamzadeh H, Kazempour M. The Role of Social Capital in Employee Innovation Tendency in Moallem Insurance Company. *Management and Development Process* 2013; 1(26): 161-189. [Persian]
12. Yazdanfar SA, Agha Mohammadi MA, Darwish M. Investigating the effect of socialization on the formation of sustainability and social capital in open university spaces. *Journal of Sustainable Architecture and Urban Planning* 2020; 8(1): 1-14. [Persian]
13. Qasemzadeh Alishahi A, Kateb M, Kazemzadeh Bitali M. The Interactive Role of Social Capital Dimensions on Effective Education of Medical Professors. *Iranian Journal of Medical Education* 2015; 15: 639-647. [Persian]
14. Dehghani M, Mostafaei D, Hayavi Haghighi MH, Istabsari F, Rafati S, Khorami F. Investigating the Relationship between Social Capital and Organizational Citizenship Behavior among the Staff of Hormozgan University of Medical Sciences. *Novin Medical Information Journal* 2015; 1(1): 24-32. [Persian]
15. Babaei B, Jalili S, Kiani M. The Impact of Organizational Socialization on Organizational Citizenship Behavior of Employees with the Mediating Role of Person-Environmental Fit. *Quarterly Journal of Public Management Mission* 2017; 8: 221-233. [Persian]
16. Hosseini SH, Hosseini SF, Sayadi A. Investigating the effect of teaching professional ethics on anger control in pre-hospital emergency staff in Kerman 2017-2018. *Two Quarterly Journals of Education and Ethics in Nursing* 2020; 8(3-4): 14-20. [Persian]
17. Saqib Ismailpour M, Abdi K, Hosseini MA, Biglerian AA. Relationship between work ethics and job performance of medical staff of the University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences and affiliated centers in 2016. *Journal of Rehabilitation* 2019; 20(1): 52-62. [Persian]
18. Dezhkam L, Darvish Tafavizi M, Kalani N. Explaining the effectiveness of Sadra anthropology training on medical professional ethics: a qualitative study. *Two Quarterly Journals of Education and Ethics in Nursing* 2021; 8(3-4): 50-61. [Persian]
19. Rezaei Sharif A, Karimianpour GH, Moradi G, Karimianpour E. Investigating the mediating role of job motivation in the relationship between work ethics and commitment to change among elementary school teachers. *Job and Organizational Counseling Quarterly* 2018; 10(34): 64-79. [Persian]
20. Sheikhi A, Tanabandeh M, Reyhani Yasavi A. Explaining the Relationship between organizational

- justice and job stress mediation on nurses' work ethics (A Case Study). *Journal of North Khorasan University of Medical Sciences* 2015; 4(8): 693-699. [Persian]
21. Rahimi Klor, H, Gholzard A, Ghaffari Majlaj H. Analyzing the relationship between work conscience and social responsibility: The mediating role of professional ethics. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2018; 1: 100-105. [Persian]
22. Moayed N, Moin Fard MR, Shushi Nasab P. The effect of organizational socialization on employees' organizational citizenship behavior by considering the mediating role of person-environment fit. *Physiology and Management Research in Sport* 2021; 12(1): 173-186. [Persian]
23. Sanjari N, Blash F. The Relationship between Moral Intelligence and Social Support with Social Responsibility of High Schools. *Journal of Educational Research* 2020; 13: 1-19. [Persian]
24. Moradi M, Rustayee S. Investigating the effect of organizational socialization on ethical climate, commitment, identification and organizational citizenship behavior. *Journal of Transformation Management* 2015; 7(14): 129-154. [Persian]
25. Bahmaei J, Rezaei R, Khasif M, Hamedpour R. Investigating the relationship between intellectual capital and social responsibility with the moral behavior of faculty members. *Journal of Community Health Research, Mazandaran University of Medical Sciences and Health Services* 2019; 5(1): 27-37. [Persian]
26. Aghaei MA, Aminian A, Rabiee KH, Rasouli Dolatabad S. Relationship between Social Capital and the Components of Professional Ethics of Faculty Members. *Ethics in Science and Technology* 2020; 14(5): 125-132. [Persian]
27. Rahimi H, Madani SA, Mohammadian A. Investigating the relationship between moral intelligence and social capital with students' responsibility. *Culture in the Islamic University* 2015; 14(5): 101-125. [Persian]
28. Dose JJ. Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 2019; 1(70): 240-249.
29. Ardalan MR, Ghanbari S, Beheshtirad R, Navidi P. The Impact of Social Capital and Social Responsibility on Commitment Organizational. *Journal of Educational Measurement and Evaluation Studies* 2015; 10(5): 109-132. [Persian]
30. Fasnaghari E, Fahimeh MH, Fasnaghari J. Investigating the Role of Spiritual Intelligence on Work Ethics and General Health of Sport Teachers. *Journal of Sport Management Studies* 2018; 9(45): 53-72. [Persian]
31. Sharifi Mogaddam S. The Relationship between Moral Intelligence and Work Ethics of Faculty Members among Faculties of Physical Education in Tehran. Master's Thesis Tehran: University of Tehran; 2012. [Persian]
32. Fry LW, Cohen MP. Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovering from extended work hours cultures. *Journal of Business Ethics* 2009; 84(2): 265-278.
33. Kazemzadeh Bitali M, Qasemzadeh Alishahi A. Explaining the role and impact of social capital on organizational commitment and effective education. *Organizational Behavior in Education* 2013; 2: 105-115. [Persian]
34. Qalavandi H, Ashrafi Salim Kennedy F, Alizadeh S. Investigating the relationship between social capital and work conscience among Urmia University staff. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2017; 12(3): 132-141. [Persian]
35. Jabbari Maraghush GHR, Yari Haj Ataloo J, Maleki Avarsin S. The Model of the Impact of Organizational Socialization on Responsibility and Ethical Behavior: Mediating Role of Organizational Identity (Case Study: Faculty Members). *Journal of Organizational Culture Management* 2021; doi: 10.22059/jomc.2020.301461.1008027. [Persian]
36. Brammer S, Millington A, Rayton B. The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment. *University of Bath School of Management, Working Paper Series* 2007; 20: 236-344.
37. Khodayari Zarnegh R, Turani S, Arabloo J, Fadaei Deh Cheshmeh N, Mobaseri K. Does high social capital create a favorable moral environment in the organization? A survey from the perspective of nursing staff in public hospitals in Tehran. *Preventive Care in Nursing and Midwifery* 2015; 6(3): 48-58. [Persian]



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

2020; 14(45): e31
doi: <https://doi.org/10.22037/mej.v14i45.34320>
Journal Homepage: <http://journals.sbmu.ac.ir/me>



ORIGINAL ARTICLE

Open Access

The Role of Moral Intelligence and Social Capital in Nurses' Responsibility: The Variable Share of Professional Ethic

Mohammad Razzaghi¹ , Salim Balouch^{2*} , Hasan Ghalavandi³, Seyed Mehdi Mousavinia⁴

1. Ph.D. Student in Educational Administration, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran..
2. Ph.D. Student in Educational Administration, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.
3. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.
4. Ph.D. Student in Persian Language and literature, Department of Persian Language and Literature, Salman Farsi University, Kazerun, Iran.

ARTICLE INFORMATION

Article history:

Received: 01 May 2021

Accepted: 10 May 2021

Published online: 26 May 2021

Keywords:

Moral Intelligence

Social Capital

Responsibility

Professional Ethic

Nurse

* Corresponding Author: Salim Balouch

Address: Iran, Urmia, Urmia University, Faculty of Literature and Humanities.

Postal Box: 5719848375

Email: s.balouch@urmia.ac.ir

ABSTRACT

Background and Aim: Given the important role of nurses in promoting health in society, their responsibility in performing their critical task is of particular importance and guarantees health indicators and improving the quality of nursing services. Accordingly, the present study aimed to investigate the role of moral intelligence and social capital in responsibility with the mediating role of professional ethic of nurses of Valiasr Hospital in Lamerd, Fars province.

Materials and Methods: This cross-sectional study was performed by descriptive correlation method. The statistical population of the study included all nurses of Valiasr Lamerd Hospital, 300 people. The sample size was 169 according to the statistical population and using stratified random sampling method and Morgan table. Standard questionnaires of moral intelligence (Lnick & Kiel), social capital (Nahapiet & Ghoshal), responsibility (Carroll) and professional ethic (Gregory) were used to collect data. Data were analyzed by Pearson correlation coefficient and structural equation modeling using SPSS and LISREL software.

Findings: The results showed that there is a positive and significant relationship between the variables of moral intelligence and social capital with nurses' professional ethic. Also, the correlation coefficient between the variables of professional ethic and responsibility ($r=0.39$) is positive and significant. At the same time, with the mediation of professional ethic, the variables of moral intelligence and social capital can precede nurses' responsibility.

Ethical Considerations: The objectives of the research and the confidentiality of information were explained to the participants and their informed consent was obtained.

Conclusion: This study showed that moral intelligence, social capital and professional ethic have an effective role in nurses' responsibility and in order to promote nurses' responsibility along with responsibility training, these factors should also be considered.

Cite this article as:

Razzaghi M, Balouch S, Ghalavandi H, Mousavinia SM. The Role of Moral Intelligence and Social Capital in Nurses' Responsibility: The Variable Share of Professional Ethic. *Faṣḥnāmah-i akhlāq-i pizishkī i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics*. 2020; 14(45): e31.