

Medical Ethics and Law
Research Center

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

2024; 18: e15

Shahid Beheshti
University of Medical Sciences

Investigating the Mediating Role of Organizational Health in the Relationship between Professional Ethics and Job Satisfaction of Nurses

Nazanin Shahhoseini Birgani¹, Sepideh Jafari^{1*}

1. Department of Educational Management, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

ABSTRACT

Background and Aim: The most crucial element of any organization is its workforce, particularly in hospitals where job satisfaction is essential for maintaining an active and efficient staff, especially among nurses. This study aims to investigate the mediating role of organizational health in the relationship between professional ethics and job satisfaction among nurses in public hospitals in Ahvaz.

Methods: This research employed a descriptive-correlational design. The statistical population consisted of all nurses from Golestan, Imam Khomeini and Amirul Momenin hospitals in Ahvaz, totaling 1,506 individuals. A sample size of 306 participants was selected using a stratified random sampling method. Data were collected using Cadozier's Professional Ethics Questionnaire (2002), Weiss et al.'s Job Satisfaction Questionnaire (1967) and Jafari et al.'s Organizational Health Questionnaire (2023). Content validity was established through expert evaluations from the field of educational sciences and the reliability of the questionnaires was assessed using Cronbach's alpha coefficients, yielding values of 88, 89 and 86%, respectively. Data analysis was conducted using SPSS 18 and AMOS version 18, focusing on both descriptive statistics (demographic characteristics, means, standard deviations, skewness and kurtosis) and inferential statistics (Pearson correlation, Cronbach's alpha, composite reliability, fit indices and hypothesis testing through structural equation modeling) at a significance level of 0.05.

Ethical Considerations: The study adhered to ethical research principles, including explaining the research objectives to participants, obtaining informed consent and ensuring privacy and data confidentiality.

Results: The findings indicated that all significant coefficients (t-values) exceeded 1.96, demonstrating the significance of all relationships between variables at a 95% confidence level. There was a positive and significant relationship between professional ethics and job satisfaction, as well as between organizational health and job satisfaction. Additionally, organizational health was found to mediate the relationship between professional ethics and job satisfaction among nurses ($p < 0.05$).

Conclusion: The study's findings reveal a significant relationship between professional ethics and nurses' job satisfaction. The results from the structural equation model indicate that organizational health significantly mediates the relationship between professional ethics and job satisfaction, enhancing the overall effectiveness of these factors. Organizational health enables desirable professional ethics to more effectively influence nurses' job satisfaction.

Keywords: Professional Ethics; Job Satisfaction; Organizational Health; Nurses

Corresponding Author: Sepideh Jafari; **Email:** sepideh-jafari@iauahvaz.ac.ir

Received: August 25, 2024; **Accepted:** January 22, 2025; **Published Online:** February 17, 2025

Please cite this article as:

Shahhoseini Birgani N, Jafari S. Investigating the Mediating Role of Organizational Health in the Relationship between Professional Ethics and Job Satisfaction of Nurses. *Faṣḥnāmah-i akhlāq-i pizishkī, i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics*. 2024; 18: e15.



مجله اخلاق پزشکی

دوره هجدهم، ۱۴۰۳



مدل یابی نقش میانجی سلامت سازمانی در ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای

و رضایت شغلی پرستاران

نازنین شاه‌حسینی بیرگانی^۱، سپیده جعفری^{*۱}

۱. گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: در سازمان‌های سالم، کارکنان از رضایت و عملکرد بالایی برخوردارند. برخی از صاحب‌نظران علوم رفتاری، سلامت سازمانی را به معنای تبعیت از هنجارهای اخلاقی در عملکرد سازمانی و شغلی دانسته‌اند. بنابراین پژوهش حاضر، با هدف تعیین نقش واسطه‌ای سلامت سازمانی در ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز بود.

روش: این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش، کلیه پرستاران بیمارستان‌های گلستان، امام خمینی و امیرالمؤمنین اهواز بود. تعداد اعضای جامعه، ۱۵۰۶ نفر بود و حجم نمونه ۳۰۶ نفر با روش تصادفی طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای Cadozier (۲۰۰۲ م.)، پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی مینسوتا ویس و همکاران (۱۹۶۷ م.) و پرسشنامه سلامت سازمانی جعفری و همکاران (۲۰۲۳ م.) استفاده شد که برای تعیین روایی آن‌ها از روایی محتوایی با استفاده از دیدگاه متخصصان علوم تربیتی بهره گرفته شد. در پژوهش حاضر، پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۸۸ درصد، ۸۹ درصد و ۸۶ درصد برآورد شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری نرم‌افزار SPSS 18 و AMOS 18 در دو سطح آمار توصیفی (مطالعه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضا و متغیرها شامل میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی) و استنباطی (همبستگی پیرسون، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و شاخص‌های برازش و بررسی فرضیات از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری) در سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ انجام شد.

ملاحظات اخلاقی: اصول و قواعد اخلاقی در پژوهش عبارت بودند از: تبیین اهداف تحقیق برای شرکت‌کنندگان در پژوهش، کسب رضایت آگاهانه، حفظ حریم خصوصی و محرمانه‌بودن داده‌ها.

یافته‌ها: نتایج پژوهش حاضر نشان داد تمامی ضرایب معناداری (t-value) از ۱/۹۶ بیشتر بود که این امر معنادار بودن تمامی روابط میان متغیرها را در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می‌دهد. بر اساس بین اخلاق حرفه‌ای با رضایت شغلی ($\beta=0/50$ و $t\text{-value}=9/541$) و سلامت سازمانی ($\beta=0/66$ و $t\text{-value}=10/837$) رابطه مثبت و معناداری داشت. بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی ($\beta=0/47$ و $t\text{-value}=8/783$) نیز رابطه معنی‌داری مشاهده شد. در نهایت سلامت سازمانی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی پرستاران نقش میانجی ($\beta=0/312$) ایفا نمود ($p<0/05$).

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای به طور مستقیم و از طریق متغیر میانجی سلامت سازمانی با رضایت شغلی پرستاران ارتباط معنی‌داری داشت. سلامت سازمانی باعث می‌شود که اخلاق حرفه‌ای مطلوب به طور مؤثرتری بر رضایت شغلی پرستاران تأثیر بگذارد.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای؛ رضایت شغلی؛ سلامت سازمانی؛ پرستاران

نویسنده مسئول: سپیده جعفری؛ پست الکترونیک: sepideh-jafari@iauahvaz.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۰۴؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۰۳؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۱۱/۲۹

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Shahhoseini Birgani N, Jafari S. Investigating the Mediating Role of Organizational Health in the Relationship between Professional Ethics and Job Satisfaction of Nurses. Faşlnāmah-i akhlāq-i pizishkī, i.e., Quarterly Journal of Medical Ethics. 2024; 18: e15.

مقدمه

رضایت شغلی به عنوان یک مفهوم در بسیاری از رشته‌های علمی مورد پژوهش قرار گرفته است و به طور گسترده‌ای در رفتار سازمانی مورد مطالعه قرار گرفته است (۱). تعاریف متعددی برای رضایت شغلی ارائه شده است. بنابراین به عنوان نگرش ذهنی یک فرد نه تنها در مورد محیط کار، بلکه در مورد خانواده، سلامت و عشق نیز تعریف می‌شود که به طور غیر مستقیم نشان‌دهنده کاری است که فرد انجام می‌دهد (۲). رضایت شغلی یک حالت عاطفی خوشایند یا مثبت است که در نتیجه ارزیابی فرد از کار یا تجربه خود حاصل می‌شود (۳). در زمینه بهداشت و درمان مطالعات متعدد نشان داده‌اند که کارکنان مراقبت‌های بهداشتی که رضایت شغلی دارند، کارآمدتر، بهره‌ورتر و وفادارتر هستند (۴-۶). در طول دو دهه گذشته، علاقه فزاینده‌ای در میان پژوهشگران به مفاهیم اخلاقی در حرفه پرستاری و به طور خاص، رابطه آن با رضایت شغلی وجود داشته است (۷). اخلاق، ویژگی ذاتی حرفه پرستاری است که بر انجام عملکرد صحیح و اجتناب از خطرات تمرکز دارد. در حرفه پرستاری بیشتر از سایر حرفه‌ها رعایت اخلاق حرفه‌ای ضرورت دارد، چراکه پرستاران بزرگ‌ترین گروه ارائه‌دهنده خدمت در سیستم درمانی بوده و رفتار توأم با مسئولیت و اخلاق آنان، نقش مؤثری در بهبود کیفیت مراقبت و سلامتی بیماران دارد (۸). در واقع می‌توان گفت سنگ بنا و اصل اصیل در انجام مراقبت‌های پرستاری شایسته جامعه امروز و دنیای آینده تربیت پرستاران است که واجد اخلاق حرفه‌ای باشند (۹). اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از اعمال و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته‌شده است که سازمان‌ها برای انجمن‌های حرفه‌ای وضع می‌کنند. با الهام از اخلاق حرفه‌ای، فرد متعهد می‌شود که فعالیت‌های حرفه‌ای خود را به درستی انجام دهد و مراقب باشد که به بیمار آسیبی وارد نشود و زمینه را برای بهبودی کامل آن‌ها فراهم کند (۱۰). تحقیقات نشان می‌دهد سلامت سازمانی نیز بر رضایت شغلی تأثیرگذار است (۱۱، ۱۲). سلامت سازمانی، توانایی یک سازمان برای عملکرد مؤثر، سازگاری کافی، تغییر مناسب و رشد کردن است که مانند سلامت فردی می‌تواند در یک سطح

حداقل یا حداکثری متفاوت باشد (۱۳). در سازمان‌های سالم، کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند (۱۲). برخی از صاحب‌نظران علوم رفتاری، سلامت سازمانی را به معنای تبعیت از هنجارهای اخلاقی و قانونی در عملکرد سازمانی و شغلی دانسته‌اند (۱۴). بیمارستان‌ها به عنوان یکی از مهم‌ترین واحدهای ارائه خدمات بهداشتی، درمانی، آموزشی و پژوهشی جایگاه خاصی در نظام شبکه بهداشت و درمان دارند (۱۵). گفته می‌شود بیمارستان‌های با سلامت سازمانی بالا به وسیله ارتباط نزدیکشان با محیط، درونی‌کردن دیدگاه و رسالتشان در کارکنان و رویکرد مدیریت مبتنی بر ارزش‌ها و اخلاق از سایر بیمارستان‌ها متمایز می‌شوند (۹). گرچه مطالعات پیشین (۱۶-۱۸)، از جمله مطالعه آقای مطلق نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه با رضایت شغلی و باورهای خودکارآمدی آن‌ها رابطه وجود دارد (۱۶). همچنین نتایج پژوهش گاطع‌زاده نشان داد که آموزش مهارت مثبت‌اندیشی، بر اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی اثر دارد (۱۸) و نتایج پژوهش Hayran & Özer (۱۹) نیز نشان داد سلامت سازمانی روی رضایت بیماران اثر دارد، اما یکی از کاستی‌های اصلی این مطالعات عدم توجه همزمان رابطه میان این متغیرهاست. بنابراین هدف پژوهش حاضر، تبیین ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی با رضایت شغلی در بین پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. بر همین اساس پژوهش درصدد پاسخگویی به این سؤال است: بین اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی پرستاران با نقش واسطه‌ای سلامت سازمانی در بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز چه رابطه‌ای وجود دارد؟

روش

مطالعه حاضر به روش توصیفی با استفاده از همبستگی پس از تصویب طرح در شورای پژوهشی دانشگاه و اخذ مجوز و کد اخلاق از معاونت تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز در

۱. **اخلاق حرفه‌ای Cadozier (۲۰۰۲ م.)**: این پرسشنامه دارای ۱۶ گویه است و هشت زیرمقیاس دارد: مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی و احترام به آن‌ها. مقیاس درجه‌بندی سؤال‌های پرسشنامه به صورت طیف لیکرت (یک= کاملاً مخالفم الی پنج= کاملاً موافقم) است (۲۰). در پژوهش سلیمی و خداپرست (۱۳۹۶ ش.) مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ۰/۸۱ به دست آمده است (۲۱). در پژوهش حاضر، پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۸۸ درصد برآورد شد.

۲. پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی مینسوتا ویس و همکاران (۱۹۶۷ م.):

این پرسشنامه به صورت گسترده برای سنجش رضایت در مشاغل شامل کارخانه‌ها، کارهای تولیدی، مدیریت، آموزش، مشاغل مرتبط با سلامت مانند پرستاری، فروش و خدماتی و... استفاده می‌شود. این پرسشنامه دو فرم کوتاه ۲۰ سؤال و فرم بلند ۱۰۰ سؤال دارد (۲۲). در مطالعه حاضر از فرم کوتاه استفاده شده است که دو جنبه رضایت درونی (احساس فرد در خصوص ماهیت ذاتی شغل) و رضایت بیرونی (احساس فرد در خصوص ویژگی‌های جانبی شغل) را می‌سنجد. بعد رضایت درونی پرسشنامه شامل ۱۰ گویه و بعد بیرونی دارای ۱۰ گویه است که بر مبنای مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای بر اساس طیف نمره از یک (کاملاً ناراضی) تا پنج (کاملاً راضی) قرار دارد (۲۳). در مطالعه تقریبی و همکاران (۱۴۰۰ ش.) آلفای کرونباخ پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۸۲ به دست آمد (۲۴). در پژوهش حاضر، پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۸۹ درصد برآورد شد.

۳. پرسشنامه سلامت سازمانی جعفری و همکاران (۲۰۲۳ م.):

در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی استفاده گردید. پرسشنامه سلامت سازمانی حاوی ۱۶ گویه است و پنج زیرمقیاس دارد: آگاهی، قدردانی، تعهد شغلی، روابط و ارتباطات داخلی. مقیاس درجه‌بندی سؤال‌های پرسشنامه به صورت طیف لیکرت است (یک= خیلی کم الی

سال ۱۴۰۳ انجام شد. جامعه آماری پژوهش کلیه پرستاران بیمارستان‌های گلستان (۸۳۱ پرستار)، امام خمینی (۵۳۴ پرستار) و امیرالمؤمنین اهواز (۱۴۱ پرستار) به تعداد ۱۵۰۶ نفر بود (این آمار توسط پژوهشگر از واحد منابع انسانی این بیمارستان‌ها اتخاذ شد) و حجم نمونه مورد نظر با توجه به جدول مورگان ۳۰۶ نفر واجد شرایط با روش تصادفی طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند و متناسب با روش نمونه‌گیری انتخابی، تعداد ۱۶۹ پرسشنامه در بیمارستان گلستان، ۱۰۹ پرسشنامه در بیمارستان امام خمینی و ۲۹ پرسشنامه در بیمارستان امیرالمؤمنین اهواز توزیع گردید (تعداد پرسشنامه توزیع‌شده در هر بیمارستان متناسب با حجم جامعه آن بود). پرسشنامه‌های تحقیق در بازه زمانی تیر الی مرداد ۱۴۰۳ و بعد از هماهنگی با مدیریت بیمارستان‌ها، هم به صورت فیزیکی و از طریق حضور در بخش‌های مختلف بیمارستان طی دو شیفت صبح و عصر و هم صورت الکترونیک و از طریق کارتابل سازمانی، ایمیل و رسانه اجتماعی واتساپ و تلگرام برای کلیه اعضای نمونه ارسال گردید. تعداد ۳۴۰ پرسشنامه توزیع و زمانی که تعداد ۳۰۶ پرسشنامه صحیح و کامل در اختیار پژوهشگر قرار گرفت، ارسال پرسشنامه به اتمام رسید. ملاک‌های ورود به این مطالعه داشتن مدرک کارشناسی پرستاری و بالاتر، اشتغال به کار در یکی از سه بیمارستان منتخب، داشتن تمایل به شرکت در طرح پژوهشی و سابقه خدمت بالاتر از یک سال و ملاک خروج نیز عدم تکمیل صحیح پرسشنامه و عدم تحویل به موقع آن بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری نرم‌افزار SPSS 18 و AMOS 18 در دو سطح آمار توصیفی (مطالعه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و متغیرها شامل میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی) و استنباطی (همبستگی پیرسون، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و شاخص‌های برازش و بررسی فرضیات از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری) در سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ انجام شد. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد.

اطلاعات جامع در رابطه با دلایل تحقیق، نتایج، حفظ محرمانگی و نحوه انجام تحقیق به افراد داده شد و رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان اخذ گردید.

پنج= خیلی زیاد) است. در پژوهش جعفری و همکاران شاخص‌های آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۸۸ بود (۲۵). در پژوهش حاضر، پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۸۶ درصد برآورد شد.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان به شرح زیر بود (جدول ۱):

ملاحظات اخلاقی

تحقیق حاضر از سوی کمیته اخلاق دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز به تأیید رسیده است (کد کمیته اخلاق: ۱۰۶۲۹۱۸۴۱۹۱۴۱۰۱۱۴۰۰۱۶۲۵۰۰۳۶).

جدول ۱: تفکیک نمونه بر اساس شاخص‌های جمعیت‌شناختی و شغلی

متغیر	سطح	فراوانی	درصد
جنس	زن	۱۷۷	۵۷/۸
	مرد	۱۲۹	۴۲/۲
میزان تحصیلات	دیپلم و پایین‌تر	۸	۲/۶
	کاردانی	۲۳	۷/۵
	کارشناسی	۱۸۳	۵۹/۸
	کارشناسی ارشد	۸۶	۲۸/۱
	دکتری	۶	۲
سن	کمتر از ۳۰ سال	۵۱	۱۶/۷
	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۱۷	۳۸/۲
	۴۱ تا ۵۰ سال	۹۹	۳۲/۴
	بالای ۵۰ سال	۳۹	۱۲/۷
سابقه شغلی	کمتر از ۵ سال	۶۷	۲۱/۹
	۵ تا ۱۰ سال	۱۰۴	۳۴
	۱۱ تا ۱۵ سال	۹۳	۳۰/۴
علاقه به حرفه پرستاری	بیشتر از ۱۵ سال	۴۲	۱۳/۷
	خیلی کم	۸	۲/۶
	کم	۱۴	۴/۶
	متوسط	۳۷	۱۲/۱
	زیاد	۱۲۸	۴۱/۸
نوع شیفت کاری	خیلی زیاد	۱۱۹	۳۸/۹
	ثابت صبح	۲۵	۸/۲
	ثابت عصر یا شب	۱۸	۵/۹
میزان کیفیت زندگی کاری	گردشی	۲۶۳	۸۵/۹
	نامطلوب	۱۱	۳/۶
	نیمه مطلوب	۱۷۹	۵۸/۵
	مطلوب	۱۱۶	۳۷/۹

شیفت کاری گردشی پرمقتضای‌ترین شیفت با ۲۶۳ نفر (۸۵/۹ درصد) بود. کیفیت زندگی کاری ۶۲/۱ درصد نامطلوب و نیمه‌مطلوب به دست آمد.

با توجه به نتایج جدول ۱، سابقه کاری ۸۶/۳ درصد کمتر از ۱۵ سال بود. در خصوص متغیرهای مرتبط با رضایت شغلی، علاقه به حرفه پرستاری در ۸۰/۷ درصد زیاد و خیلی زیاد بود.

جدول ۲: وضعیت متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، رضایت شغلی و سلامت سازمانی در میان پرستاران

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	T	فاصله اطمینان ۹۵ درصد		جهت اختلاف میانگین و مقدار آزمون	P
						کران پایین	کران بالا		
اخلاق حرفه‌ای	۷۱/۶	۰/۷۵	۱/۲۶۶	۱/۲۰۴	۱۳/۶۴	۰/۵۰۲	۰/۶۷	$p < ۰/۰۰۱$	
رضایت شغلی	۷۰/۸	۰/۷۴	۱/۳۶۵	۱/۷۶۵	۱۲/۷۷	۰/۴۵۹	۰/۶۲	$p < ۰/۰۰۱$	
سلامت سازمانی	۷۳/۲	۰/۷۰	۱/۴۶۰	۲/۱۹۰	۱۶/۴۳	۰/۵۷۹	۰/۷۳	$p < ۰/۰۰۱$	

نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای در جدول ۲ نشان داد که میانگین اخلاق حرفه‌ای از نظر پرستاران برابر ۷۱/۶، میانگین رضایت شغلی برابر ۷۰/۸ و میانگین سلامت سازمانی برابر ۷۳/۲ شده است. میانگین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، رضایت شغلی و سلامت سازمانی بیشتر از متوسط ۳ شده است (چارک اول ۲، چارک دوم ۳ (میان یا مد) و چارک سوم ۴). از سوی دیگر مقدار سطح معناداری آزمون برای متغیرهای اخلاق حرفه‌ای

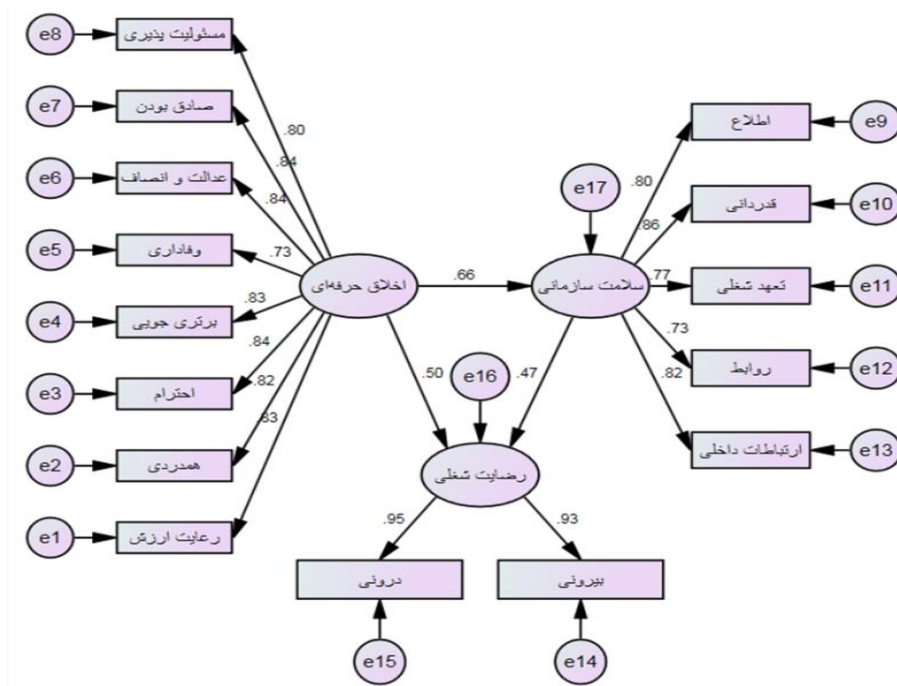
نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای در جدول ۲ نشان داد که میانگین اخلاق حرفه‌ای از نظر پرستاران برابر ۷۱/۶، میانگین رضایت شغلی برابر ۷۰/۸ و میانگین سلامت سازمانی برابر ۷۳/۲ شده است. میانگین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای، رضایت شغلی و سلامت سازمانی بیشتر از متوسط ۳ شده است (چارک اول ۲، چارک دوم ۳ (میان یا مد) و چارک سوم ۴). از سوی دیگر مقدار سطح معناداری آزمون برای متغیرهای اخلاق حرفه‌ای

جدول ۳: ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای، رضایت شغلی و سلامت سازمانی

متغیرهای پژوهش	اخلاق حرفه‌ای	رضایت شغلی	سلامت سازمانی
اخلاق حرفه‌ای	۱		
رضایت شغلی	$r = ۰/۷۶۲$	۱	
سلامت سازمانی	$r = ۰/۶۱۵$	$r = ۰/۷۳۶$	۱
	$p < ۰/۰۰۱$	$p < ۰/۰۰۱$	$p < ۰/۰۰۱$

ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای با رضایت شغلی و سلامت سازمانی، رابطه بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی و نیز بررسی نقش میانجی‌گر سلامت سازمانی از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نمودار ۱ مدل در حالت استاندارد را نشان می‌دهد که حاکی از رابطه همزمان متغیرها با یکدیگر است.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۳ نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی ($r = ۰/۷۶۲$ و $p < ۰/۰۰۱$)، بین اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی ($r = ۰/۶۱۵$ و $p < ۰/۰۰۱$) و بین رضایت شغلی و سلامت سازمانی ($r = ۰/۷۳۶$ و $p < ۰/۰۰۱$) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در ادامه جهت بررسی



نمودار ۱: مدل پژوهش در حالت استاندارد

نتایج بررسی پایایی به روش‌های آلفای کرونباخ و ترکیبی نشان داد که برای متغیر اخلاق حرفه‌ای پایایی به ترتیب برابر ۰/۹۳۵ و ۰/۹۲۸ و رضایت شغلی به ترتیب ۰/۹۴۱ و ۰/۹۳۵ و سلامت سازمانی به ترتیب برابر ۰/۸۸۹ و ۰/۸۹۶ است.

نتایج بررسی پایایی به روش‌های آلفای کرونباخ و ترکیبی نشان داد که برای متغیر اخلاق حرفه‌ای پایایی به ترتیب برابر ۰/۹۳۵ و ۰/۹۲۸ و رضایت شغلی به ترتیب ۰/۹۴۱ و ۰/۹۳۵ و سلامت سازمانی به ترتیب برابر ۰/۸۸۹ و ۰/۸۹۶ است.

جدول ۴: شاخص‌های برازش محاسبه‌شده

مقدار محاسبه‌شده در پژوهش حاضر	شاخص		شاخص
	دامنه قابل قبول	علامت اختصاصی	
۰/۹۵۲	> ۰/۸۰	NFI	تطبیقی (نسبی)
۰/۹۶۳	۰/۹۰ و بیشتر	CFI	
۰/۹۴۷	۰/۹۰ و بیشتر	RFI	
۱/۸۶۳	کمتر از ۳	χ^2/df	مقتصد
۰/۰۵۵	۰-۰/۰۸	RMSEA	
۰/۹۱۸	نزدیک ۱	GFI	مطلق
۰/۹۰۷	نزدیک ۱	AGFI	
۱۳۴/۱۲	وابسته به حجم نمونه	Chi-Square	

حرفه‌ای بر رضایت شغلی پرستاران از تحلیل بوت استرپینگ استفاده شد که نتایج حاصل از این تحلیل در جدول ۵ آورده شده است:

نتایج بررسی شاخص‌های برازش در جدول ۴ نشان داد، مقادیر محاسبه‌شده در پژوهش حاضر در محدوده قابل قبول قرار دارند و مدل نهایی از برازندگی مناسبی برخوردار است. به منظور بررسی نقش میانجی سلامت سازمانی در تأثیر اخلاق

جدول ۵: نقش میانجی سلامت سازمانی در ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی پرستاران

نتیجه	اثر غیر مستقیم (نقش میانجی)		اثر کامل		مسیر غیر مستقیم
	p-value	ضریب تأثیر (β)	p-value	ضریب تأثیر (β)	
تأیید فرضیه	p<۰/۰۰۱	۰/۳۱۲	p<۰/۰۰۱	۰/۸۱۲	نقش میانجی سلامت سازمانی

دارد (۱۶). رضایت کارکنان یکی از زمینه‌های اصلی پژوهش در بین روان‌شناسان است. رضایت شغلی بیان می‌کند که مردم چقدر شغل خود را دوست دارند (۲۴). رضایت شغلی پیش‌شرط مهم ایجاد یک محیط کار مناسب است (۲۶). ابعاد اخلاقی کار مانند استقلال، سخت‌کوشی و اهداف کاری در رضایت شغلی نقش قابل توجهی دارد. اخلاق حرفه‌ای در واقع می‌تواند به عنوان استاندارد اجتماعی و حرفه‌ای در نظر گرفته شود که نگرش‌ها و رفتار کارکنان را در یک سازمان هدایت می‌کند (۲۷). اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک عامل انگیزشی می‌تواند بر رضایت شغلی پرستاران تأثیر مثبت داشته باشد. بر اساس جامعه‌پذیری سازمانی، هرچه پرستاران در محیط کاری خود، اخلاق حرفه‌ای را بیشتر درونی کرده و آن را به عنوان بخشی از هویت خود بپذیرند، رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت.

همچنین نتایج حاکی از آن بود که بین اخلاق حرفه‌ای پرستاران و سلامت سازمانی در بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز رابطه معنی‌داری وجود دارد که با نتایج مطالعات گذشته نظیر آقایی مطلق و همکاران (۲۰۲۱ م.)، Bakotić و همکاران (۲۰۱۹ م.)، گاطع‌زاده و همکاران (۲۰۱۹ م.)، بابایی و همکاران (۱۴۰۱ ش.)، میرکمالی و حاج خزیمه (۱۳۹۶ ش.) و Vardanjani و همکاران (۲۰۲۴ م.) همسو می‌باشد (۱۸-۱۶، ۲۹-۳۱). مطالعه‌ای با توسط Özgenel & Aksu (۲۰۲۰)

نتایج تحلیل مسیر جهت بررسی نقش میانجی در جدول ۵ نشان داد که اثر کامل اخلاق حرفه‌ای بر رضایت شغلی پرستاران برابر ۰/۸۱۲ و سطح معناداری آزمون $p<۰/۰۰۱$ شده است. همچنین ضریب تأثیر غیر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر رضایت شغلی پرستاران با نقش میانجی سلامت سازمانی برابر $\beta=۰/۳۱۲$ گزارش شده و مقدار سطح معناداری آزمون محاسبه‌شده برای تحلیل مسیرهای فوق کمتر از $p<۰/۰۰۱$ می‌باشد.

بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای سلامت سازمانی در ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد اخلاق حرفه‌ای با رضایت شغلی پرستاران رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج پژوهش همسو با نتیجه مطالعات Ali & Anwar (۲۰۲۱ م.) و Ohara و همکاران (۲۰۲۱ م.) است (۲۶، ۲۷). احمدی (۲۰۱۱ م.) پس از مطالعه رابطه اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی در صنایع غذایی استان کردستان بیان داشتند رابطه معناداری بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی وجود داشت (۲۸). نتایج پژوهش آقایی مطلق (۱۳۹۹ ش.) نیز نشان داد که بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه با رضایت شغلی و باورهای خودکارآمدی آن‌ها رابطه وجود

سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمان دلالت دارد و به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می‌کند. در واقع سلامت سازمانی توانایی سازمان برای بقای خود است. سازمان سالم و پویا جوی مطلوب دارد و موجب انگیزش و علاقمندی به کار را در کارکنان سالم می‌شود و از این طریق اثربخشی سازمان را بالا می‌برد (۳۱).

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش میانجی سلامت سازمانی در ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی پرستاران انجام شد. یافته‌های پژوهش حاضر تمامی روابط میان متغیرها را در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می‌دهد و می‌توان برآزش بخش ساختاری را از طریق این معیار تأیید نمود. این یافته نشان می‌دهد نشانگرهای انتخابی جهت اندازه‌گیری سازه‌های مدل از دقت لازم برخوردار هستند. نتایج نشان می‌دهد که ضرایب معناداری مسیرها میان متغیرها بیشتر از ۱/۹۶ است که این مطلب حاکی از معنی‌دار بودن فرضیه‌های پژوهش و تأثیر متغیرها می‌باشد و باعث تأیید شدن فرضیه‌ها می‌گردد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد سلامت سازمانی به عنوان یک متغیر واسطه‌ای، رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی پرستاران را تقویت می‌کند، به این معنی که اخلاق حرفه‌ای مطلوب در بیمارستان‌ها، موجب ایجاد محیط کاری سالم و با سلامت سازمانی بالا می‌شود. این محیط سالم در نهایت به افزایش رضایت شغلی پرستاران منجر خواهد شد. این محیط سالم در نهایت به افزایش رضایت شغلی پرستاران منجر خواهد شد. همچنین وجود سلامت سازمانی در بیمارستان‌ها، نقش تسهیل‌کننده‌ای در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی ایفا می‌کند. به عبارت دیگر، سلامت سازمانی باعث می‌شود که اخلاق حرفه‌ای مطلوب به طور مؤثرتری بر رضایت شغلی پرستاران تأثیر بگذارد. علاوه بر این سلامت سازمانی در این بیمارستان‌ها، تسهیل‌کننده برای تبدیل اخلاق حرفه‌ای به رضایت شغلی است. به این معنی که وجود محیط کاری سالم و حمایتگر، باعث می‌شود که پرستاران بتوانند اخلاق حرفه‌ای

مدیران هدف نشان‌دادن تأثیر رفتارهای رهبری اخلاقی مدیران مدارس بر سلامت سازمانی در استانبول انجام شد. نتایج نشان داد که با افزایش رفتارهای رهبری اخلاقی مدیران مدارس، سلامت سازمانی مدرسه به طور مثبت افزایش می‌یابد (۳۲). بنابراین می‌توان گفت که رفتارهای اخلاقی ترجیحی مدیران در فرآیند مدیریت برای سطح بالای سلامت سازمانی در مدارس مهم است. در مطالعه Al-Omari و همکاران (۲۰۲۰ م.) بین رهبری اخلاقی و سلامت سازمانی که توسط معلمان اردنی و عمانی درک شده است، رابطه مثبت وجود دارد (۳۳). در یک سازمان سالم، کارکنان متعهد، وظیفه‌شناس، با روحیه، موفق و دارای عملکرد بالا هستند و تمایل دارند در سازمان باقی مانده و کار کنند و از بودن در آنجا احساس غرور کنند. یک سازمان سالم و پویا دارای جو مساعدی است، انگیزه و علاقه به کار را در بین کارکنان ایجاد می‌کند و باعث می‌شود که آن‌ها از اعتماد به نفس بیشتر و روحیه بالایی برخوردار شوند و در نتیجه کارایی سازمان را افزایش دهند (۳۰). با توجه به مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای که شامل صداقت، عدالت، مسئولیت‌پذیری، احترام، قانون‌گرایی، حفظ کرامت انسانی و وفاداری است، هر اندازه اخلاق حرفه‌ای افزایش یابد، سازمان از سلامت سازمانی بیشتری برخوردار خواهند بود (۲۷).

در نهایت نیز سلامت سازمانی با رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز مرتبط است. نتایج به دست آمده در این بخش همسو با نتیجه مطالعات شمس و همکاران (۱۴۰۲ ش.) (۱۲) و Hayran & Özer (۲۰۱۸ م.) است (۱۹). بر اساس یافته‌های پژوهش شمس و همکاران (۱۴۰۲ ش.) مؤلفه‌های سلامت سازمانی بر رضایت شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی مشهد تأثیر مثبت و معناداری دارد (۱۲). در سازمان‌ها هزینه‌های ناخوشی‌های روانی و سازمانی در محل کار به طور محسوسی در حال رشد است. متأسفانه هزینه‌های پنهان زیادی نیز وجود دارند که به علت این‌گونه عدم سلامت یا ناخوشی سازمان صرف می‌شوند. عدم سلامت سازمانی به طور اخص موجب مشکلاتی، از جمله کاهش انگیزش، فقدان اعتماد و کاهش رضایت کارکنان می‌گردد (۳۰). سلامت

تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

بیانیه هوش مصنوعی

در پژوهش حاضر از هوش مصنوعی استفاده نشده است.

را به طور مؤثرتری به کار گیرند و در نتیجه، رضایت شغلی بالاتری کسب نمایند. در مجموع، سلامت سازمانی به عنوان یک عامل میانجی، نقش مهمی در تقویت و تسهیل رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز ایفا می‌کند.

نخستین و مهم‌ترین محدودیت این مطالعه استفاده از ابزارهای خودگزارش‌دهی است. جامعه آماری این پژوهش فقط شامل سه بیمارستان دولتی شهر اهواز شامل بیمارستان گلستان، بیمارستان امام خمینی و بیمارستان امیرالمؤمنین اهواز است. از این رو تعمیم یافته‌های آن به کلیه بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز و نیز سایر شهرها باید احتیاط کرد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که مشابه این مطالعه با جوامع آماری دیگر انجام شود، همچنین در مطالعات آتی موضوع پژوهش با رویکرد مقایسه‌ای در بین بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر اهواز مختلف مورد بررسی قرار گیرد.

مشارکت نویسندگان

نازنین شاه‌حسینی بیرگانی: جمع‌آوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌ها، ارائه گزارش نهایی.

سپیده جعفری: تدوین پروپوزال، بازبینی نهایی مقاله، ارسال مقاله.

نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

تشکر و قدردانی

ابراز نشده است.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

References

- Purwanto A. Work-family conflict disaster: From organizational commitment to job satisfaction. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*. 2021;2(1):86-92.
- Mamić M, Jovanović T, Galić S, Jelinčić I, Mikšić Š, Lovrić B, et al. Influence of Personality Traits and Organizational Justice on Job Satisfaction among Nurses. *Behavioral Sciences*. 2024;14(3):235.
- Baluyos GR, Rivera HL, Baluyos EL. Teachers' job satisfaction and work performance. *Open Journal of Social Sciences*. 2019;7(8):206-21.
- Dor A, Halperin O. Nurses' job satisfaction and motivation: Patients' and nurses' perceptions. *Journal of Biosciences and Medicines*. 2022;10(6):121-31.
- Huang CY, Weng RH, Wu TC, Hsu CT, Hung CH, Tsai YC. The impact of person-centred care on job productivity, job satisfaction and organisational commitment among employees in long-term care facilities. *Journal of Clinical Nursing*. 2020;29(15,16):2967-78.
- Ofei AMA, Paarima Y, Barnes T, Poku CA. Toxic leadership behaviour of nurse managers on perceived job satisfaction and productivity of nursing workforce in sub-Saharan Ghana: A multi-centre cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*. 2022;30(7):2733-42.
- Ozdoba P, Dziurka M, Pilewska-Kozak A, Dobrowolska B. Hospital ethical climate and job satisfaction among nurses: A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022;19(8):4554.
- Genedy M, Hellerstedt K, Naldi L, Wiklund J. Growing pains in scale-ups: How scaling affects new venture employee burnout and job satisfaction. *Journal of Business Venturing*. 2024;39(2):106367.
- Sarmasti Z, Shah Taheri SA. The Relationship between Professional Ethics and Social Competence and Organizational Health of Nurses in Public Hospitals in Tehran. *Journal of Psychology New Ideas*. 2021;10(14):1-12. [Persian]
- Albooghobeish M, Nazari S, Adarvishi S, Haghighizadeh MH. Multi-Method Approach of Teaching Professional Ethics to improve organizational commitment and job involvement: a quasi-experimental study. *Journal of Advances in Medical Education & Professionalism*. 2023;11(3):179-89.
- Alinejad H, Sharifzade H, Hashemi S. The relationship between organizational health of Schools and Babolsar primary school Teachers' job Satisfaction. *Journal of Pouyesh in Education and Consultation (JPEC)*. 2016;1394(1):12-21. [Persian]
- Shams A, Jannesar Ahmadi H, Rajabi M. Investigating the impact of organizational health on job satisfaction with the mediating role of organizational commitment in the National Petroleum Products Distribution Company of Mashhad. *Psychological Researches in Management*. 2023;9(1):119-38. [Persian]
- Sentell T, Foss-Durant A, Patil U, Taira D, Paasche-Orlow MK, Trinacty CM. Organizational health literacy: opportunities for patient-centered care in the wake of COVID-19. *Quality Management in Healthcare*. 2021;30(1):49-60.
- Orvik A. Conceptualizing organizational health-public health management and leadership perspectives [Doctoral dissertation on the Internet]. Denmark: University of Aalborg; 2016 [cited 2024 Aug 20]. Available from: <https://vbn.aau.dk/en/publications/conceptualizing-organizational-health-public-health-management-an>
- Laouisset DE. Islamic Business Ethics and Bank Competitiveness. In: Abdul Mutalib M, Rafiki A, editors. *The Role of Islamic Spirituality in the Management and Leadership Process*. United States of America: IGI Global; 2021. p. 104-112.
- Aghaie Motlagh R. The Relationship between professional ethics of university professors and job satisfaction and self-efficacy beliefs (Case study of Karaj University professors). *Management and Educational Perspective*. 2021;2(4):37-53. [Persian]
- Bakotić D, Rogošić A. Job satisfaction of accountants and their professional ethics. *Ekonomski vjesnik/Econviews-Review of Contemporary Business, Entrepreneurship and Economic Issues*. 2019;32(1):165-77.
- Gatezadeh A. The effectiveness of positive thinking skill training on professional ethics and job satisfaction. *Industrial and Organizational Psychology Studies*. 2019;6(2):123-38. [Persian]
- Hayran O, Özer O. Organizational health literacy as a determinant of patient satisfaction. *Public Health*. 2018;163:20-6.
- Cadozier V. *The moral profession: A study of moral development and professional ethics of faculty*. Texas: University of Texas; 2002.
- Salimi M, Khodaparast M. The effect of organizational culture on professional ethics and job

- performance in physical education and sport sciences faculty members. *Research on Educational Sport*. 2017;5(13):39-58. [Persian]
22. Weiss D. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire [Internet]. Minneapolis: in Work Adjustment Project, University of Minnesota, Industrial Relations Center; 1967. [cited 2024 Sept 14]. Available from: https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/files/monograph_xxii_-_manual_for_the_mn_satisfaction_questionnaire.pdf
23. Bagherirad F, Minaee A. Creating and standardization of job satisfaction questionnaire based on item-response theory for the employees in the municipality of sari. *Career and Organizational Counseling*. 1397;10(36):119-38. [Persian]
24. Tagharrobi Z, Sharifi K, Khosrojerdi Z, Sooki Z. Nurses' job satisfaction and its related factors. *Feyz Medical Sciences Journal*. 2021;25(5):1265-74. [Persian]
25. Jaafari M, Alzuman A, Ali Z, Tantry A, Ali R. Organizational health behavior index (OHBI): a tool for measuring organizational health. *Sustainability*. 2023;15(18):13650.
26. Ali BJ, Anwar G. An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*. 2021;5(2):21-30.
27. Ohara Y, Nomura Y, Yamamoto Y, Okada A, Hosoya N, Hanada N, et al. Job attractiveness and job satisfaction of dental hygienists: from Japanese dental hygienists' survey 2019. *International journal of Environmental Research and Public Health*. 2021;18(2):755.
28. Ahmadi F. Relationship between professional ethics and organizational commitment. *International Journal of Learning and Development*. 2011;1(1):178-90.
29. Babaei S, Mtani M, Fallah A, Varedi S. Designing and Compiling a model of the influence Of Mass Media On Organizational Health, Case Study: Universities of Ilam. *Public Organizations Management*. 2022;10(40):1-16. [Persian]
30. Mirkamali M, Haj Khozaymeh M. Explanation of organizational health based on professional eithics of male primary school teachers in tehran. *Journal of New Approaches in Educational Administration*. 2017;8(29):231-62. [Persian]
31. Vardanjani MG, Montazeri S, Veshare EJ, Ghanbari S. Investigating the relationship between organizational health and burnout and job stress among midwives working in hospitals in 2020. *Journal of Education and Health Promotion*. 2024;13(1):77.
32. Özgenel M, Aksu T. The power of school principals' ethical leadership behavior to predict organizational health. *International Journal of Evaluation and Research in Education*. 2020;9(4): 816-825.
33. Al-Omari A, Khalaf Marhoun Alabri DOHH, Hamad O. Ethical leadership among Omani and Jordanian school principals' and its relation to organizational health as perceived by teachers: A comparative study. *International Review of Humanities and Scientific Research*. 2020;5(2):182-95.