

The Ethics of the Professional Managers and Organizational Climate on Psychological Well-being of Nurses

Ramin Gharib Zadeh ^{1,*}, Masoud Moradi ², Ali Akbar Morteza Zadeh Giri ¹,
Shima Gharib Zadeh ³

¹ Management Graduate Student, Department of Education, Mohaghegh University, Ardabil, Iran

² Associate Professor of Educational Planning, Department of Education, Mohaghegh University, Ardabil, Iran

³ Management Graduate Student, Department of Education, Urmia University, Urmia, Iran

* **Corresponding author:** Ramin Gharib Zadeh, Management Graduate Student, Department of Education, Mohaghegh University, Ardabil, Iran. E-mail: ramingharibzadeh71@gmail.com

Received: 02 Aug 2017

Accepted: 17 Apr 2018

Abstract

Introduction: Human resource is one of the most important sources of each organization. The forces that make up this force are those who feel that they can use their talents and skills to serve the organization if they have sufficient motivation. Having the morale and job satisfaction is very important in reaching the high productivity of organizations. The purpose of this study was to determine the effect of professional ethics and organizational climate on the psychological well-being of nurses in Ardabil city.

Methods: This research is a descriptive - correlation study conducted in 2016. The statistical population of the study was nurses working in Ardabil city. A sample of 274 people was selected by simple random sampling. The instruments of this research are Jahan and Liu JS standard questionnaire, Ghasemzadeh professional ethics standard questionnaire and Reef psychological well-being standard questionnaire. Validity and reliability of questionnaires were evaluated using Cronbach's alpha coefficient. Lisrel 8.8 and SPSS 22 software were used for statistical analysis. The statistical tests used included correlation, regression and path analysis.

Results: The results showed that there is a positive and significant relationship between responsibility, honesty, justice and fairness, supremacy and competitiveness, respect for social values and norms, innovative atmosphere and cooperative atmosphere with psychological well-being of nurses ($P < 0.05$).

Conclusions: Organizations must pay particular attention to professional ethics and the atmosphere and organization environment, because, as the lack of professional ethics and the positive atmosphere in the organization has devastating effects, its presence is the basis for the potential of individuals. In other words, hospitals can increase the willingness of individuals to increase their professional ethics and cooperative atmosphere, and they will benefit from the positive effects of encouraging collaboration and innovation in the organization. And also improve the psychological well-being of nurses by working environment and working conditions.

Keywords: Professional Ethics, Organizational, Psychological Well-being, Nurse



تأثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران و جو سازمانی بر بهزیستی روانشناختی پرستاران

رامین غریب‌زاده^{۱*}، مسعود مرادی^۲، علی اکبر مرتضی‌زاده‌گیری^۱، شیما غریب‌زاده^۳

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
^۲ دانشیار برنامه ریزی آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران
 * نویسنده مسئول: رامین غریب‌زاده، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. ایمیل: ramingharibzadeh71@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۱/۲۸

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۵/۱۱

چکیده

مقدمه: نیروی انسانی یکی از مهمترین منابع هر سازمانی است. عوامل تشکیل دهنده این نیرو، افرادی با احساس هستند که اگر انگیزش کافی داشته باشند، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار می‌برند. داشتن روحیه و رضایتمندی شغلی در رسیدن به بهره‌وری بالای سازمانها بسیار مهم است. هدف پژوهش حاضر تعیین تأثیر اخلاق حرفه‌ای و جو سازمانی بر بهزیستی روانشناختی پرستاران شهرستان اردبیل می‌باشد.

روش کار: پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی - همبستگی می‌باشد که در سال ۱۳۹۵ انجام شد. جامعه آماری پرستاران شاغل در شهر اردبیل بودند که نمونه ۲۷۴ نفری به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای این پژوهش پرسشنامه استاندارد جو سازمانی جاو و لئو، پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای قاسم زاده و پرسشنامه استاندارد بهزیستی روانشناختی ریف است. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بررسی و مورد تأیید قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل آماری از نرم افزارهای Lisrel 8.8 و SPSS 22 استفاده شد. آزمون‌های آماری مورد استفاده شامل همبستگی، رگرسیون و تحلیل مسیر بوده است.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، برتری جویی و رقابت طلبی، رعایت ارزشها و هنجارهای اجتماعی، جو نوآورانه و جو همکارانه با بهزیستی روانشناختی پرستاران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($P > 0/05$).

نتیجه‌گیری: سازمانها باید نسبت به اخلاق حرفه‌ای و جو و محیط سازمان توجه خاص داشته باشند، زیرا همانطور که نبود اخلاق حرفه‌ای و جو مثبت در سازمان دارای آثار مخرب است، حضور آن زمینه‌ای برای بروز توانایی‌های بالقوه افراد است. به عبارتی، بیمارستان‌ها می‌توانند برای افزایش اخلاق حرفه‌ای و جو همکارانه تمایل افراد را به تمایل با یکدیگر افزایش دهند و با تشویق همکاری و نوآوری در سازمان از آثار مثبت آن بهره‌مند شوند. و همچنین با بهبود محیط و شرایط کاری بر بهزیستی روانشناختی پرستاران بیفزایند.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، جو سازمانی، بهزیستی روانشناختی، پرستاران

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

مقدمه

مختلفی از اخلاق حرفه‌ای ارائه شده است و در تعاریف آن به موارد زیر اشاره شده است: اخلاق حرفه‌ای رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه، مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام دادن کارهای حرفه‌ای، رشته‌ای از دانش اخلاق که به مطالعه روابط شغلی می‌پردازد و به عبارتی اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از قوانین می‌باشد که در وهله اول از ماهیت حرفه و شغل به دست می‌آید [۲]. در بیشتر تعریف‌هایی که از اخلاق حرفه‌ای ارائه شده است، دو ویژگی دیده می‌شود: الف) وجود نگرش اصالت فرد و فرد گرایی؛ ب) محدود بودن مسئولیت‌ها و الزامات

اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی در همه جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. در حالی که در غرب سکولار، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، ولی در جامعه دینی ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است [۱]. از اینرو جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و... تعریف، و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی شود. در این راستا، تعریف‌های

ادراکات مثبت از جو اخلاقی سازمانی به دلیل اینکه امکان پیشبینی تعاملات واضح و روشن را برای کارکنان فراهم می‌آورد، سلامت و بهزیستی روانشناختی آن‌ها را افزایش می‌دهد.

بیمارستان‌ها به عنوان یک نهاد و سازمان خدماتی در تعاملات گسترده اجتماعی فرد با مراجعان و بدنه کارگزاران و کارکنان و در الگوی رفتار ارتباطی درون شخصی و برون شخصی به منظور رعایت حقوق افراد و پاسخ‌گویی به انتظارات آنان نیازمند اموری است از جمله: تعیین اصول اخلاقی حاکم بر وظیفه کارگزاری، شناسایی تکالیف اخلاقی وظیفه‌ای و سازمانی در قبال محیط مستقیم و غیر مستقیم (جامعه مراجعان، کارکنان کارگزاران و...) و آموزش اخلاق حرفه‌ای به همه کارکنان و کارگزاران.

پرستاران از ارکان مهم در نظام بهداشتی-درمانی بوده و نرسایی کار این گروه به علت نقش مهم آنها در بهبود بیماران، نتایج غیرقابل جبران به بار خواهد آورد. بنابراین همه کشورها برای تحقق اهداف بخش سلامت به کارکنان پرستاری اثربخش و با انگیزه نیاز دارند. بررسی اخلاق حرفه‌ای و بهزیستی روانشناختی در میان پرستاران بسیار حائز اهمیت است. اخلاق حرفه‌ای مفهومی است که با پیامدهای مثبتی چون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی-سازمانی و وفاداری شغلی رابطه و با قصد ترک شغل رابطه منفی بالایی دارد. بنابراین هدف پژوهش حاضر اینست که آیا اخلاق حرفه‌ای مدیران و جو سازمانی بر بهزیستی روانشناختی پرستاران تأثیر دارد یا نه؟

روش کار

این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است [۱۴]. جامعه آماری این پژوهش کلیه ۹۱۴ پرستار شاغل در بیمارستانهای دولتی شهرستان اردبیل در سال ۱۳۹۵ بودند. ۲۷۴ نفر به عنوان نمونه با استفاده از جدول برآورد حجم نمونه کرجسی و مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (بر اساس بیمارستان محل خدمت) انتخاب شدند. یک پرسشگر همه اطلاعات را جمع‌آوری نمود. معیارهای ورود عبارت بودند از: استخدام رسمی، سابقه کار بیش از ۳ سال، نداشتن مشکل روانشناختی، عدم شکایت از فرد بخاطر چالش‌های اخلاقی در پرونده‌های پزشکی.

به نمونه‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات محرمانه می‌ماند. پرسشنامه‌ها بی نام بود و هر زمان که می‌خواستند می‌توانستند از مطالعه خارج گردند. نتایج مطالعه در اختیار سازمانهای مورد مطالعه قرار داده شد. به منظور تحقق اهداف چندگانه این پژوهش از جمله بررسی ارتباط بین متغیرها از روش‌های مناسب آمار توصیفی، ضریب همبستگی، تحلیل رگرسیون و تحلیل مسیر استفاده شد. نرم افزارهای مورد استفاده در این تحقیق شامل نرم افزار SPSS 22 و Lisrel 8.8 می‌باشد.

برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از ابزارهای زیر استفاده شد: پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای قاسم زاده و همکاران در ۷ بعد؛ مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی و در ۱۶ گویه تنظیم شده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد. روایی پایایی این پرسشنامه در تحقیقات پیشین و

اخلاقی فرد در شغل، که به نظر می‌رسد این نگاه به اخلاق حرفه‌ای، نوعی تحویلی‌نگری و تقلیل دادن اخلاق حرفه‌ای است؛ زیرا هویت جمعی و سازمانی در نهادهای مشاغل در کسب و کار، بسی فراتر از شغل فردی اشخاص است. با توجه به همین دیدگاه بود که در این اواخر نیز بحث از اخلاق حرفه‌ای در منابع مدیریتی و بیشتر در آثار و مباحث مربوط به مدیریت منابع انسانی مطرح می‌شد [۱]. بعلاوه، اخلاق حرفه‌ای تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد، به گونه‌ای که بهره‌وری را افزایش داده، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطر را کاهش می‌دهد زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می‌گردد و مدیر قبل از ایجاد حادثه از آن مطلع می‌گردد [۳].

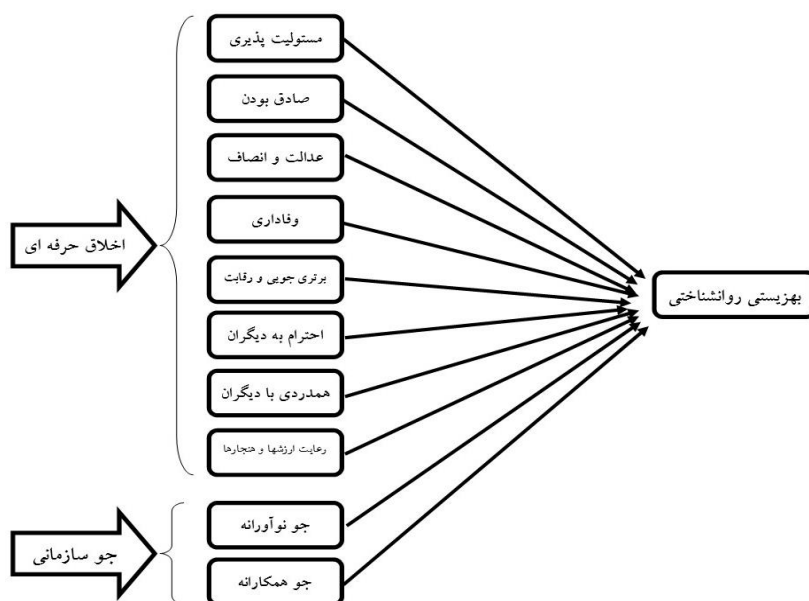
جو سازمانی را جلوه‌ای از فرهنگ، حاصل ترکیبی از احساسات، نگرش‌ها، رفتارهای شکل دهنده زندگی سازمانی و یک واقعیت سازمانی با یک مفهوم عینی تعریف می‌کنند [۴]. جو سازمان به ادراکات اعضای سازمان از عناصر بنیادی سازمان اشاره دارد [۵]. از آنجا که جو مبتنی بر چشم اندازهای فردی است، تغییر پذیری سریعی دارد ضمن اینکه روی رفتار افراد هم تأثیرگذار است [۶]. جو سازمانی عبارت است از مجموعه‌ای از ویژگی‌های قابل اندازه‌گیری کاری که به طور مستقیم و غیر مستقیم به وسیله افرادی که در آن محیط کار و زندگی می‌کنند، ادراک می‌شود و در انگیزش و رفتار آنها تأثیر می‌گذارد [۷].

بنا به گفته نیوتن و کنیان یکی از مهمترین منابع هر سازمانی، نیروی انسانی آن است. عوامل تشکیل دهنده این نیرو، افرادی با احساس هستند که اگر انگیزش کافی داشته باشند، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار می‌برند. داشتن روحیه و رضایتمندی شغلی در رسیدن به بهره‌وری بالایی سازمانها بسیار مهم است. همچنین یکی از عوامل مهم در بالا بردن انرژی روانی کارکنان یک سازمان، بهبود رضایت شغلی آن‌ها است. رضایت شغلی یعنی اندازه و فاصله میان انتظارات و توقعاتی که شخص از شغل و حرفه خود دارد و اینکه چه چیزی واقعاً از این شغل نصیبش می‌شود و یک، احساس مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد را دربردارد [۸].

در دهه گذشته ریف و همکارانش الگوی بهزیستی روانشناختی یا بهداشت روانی مثبت را ارائه کردند. بر اساس الگوی ریف بهزیستی روانشناختی از ۶ عامل تشکیل می‌شود: پذیرش خود (داشتن نگرش مثبت به خود)، رابطه مثبت با دیگران (برقراری روابط گرم و صمیمی با دیگران و توانایی همدلی)، خودمختاری (احساس استقلال و توانایی ایستادگی در مقابل فشارهای اجتماعی)، زندگی هدفمند (داشتن هدف در زندگی و معنا دادن به آن)، رشد شخصی (احساس رشد مستمر) و تسلط بر محیط (توانایی فرد در مدیریت محیط) [۹، ۱۰]. الگوی ریف به طور گسترده‌ای در جهان مورد توجه قرار گرفته است [۱۱].

ریف این الگو را بر اساس مرور متون بهداشت روانی ارائه کرد و اظهار داشت مؤلفه‌های الگو، معیارهای بهداشت روانی مثبت است و این ابعاد کمک می‌کند تا سطح بهزیستی و کارکرد مثبت شخص را اندازه‌گیری کرد. در تعداد محدودی از پژوهش‌ها رابطه بین جو سازمانی و اخلاق حرفه‌ای با بهزیستی روانشناختی بررسی شده است. منتخب یگانه و همکاران [۱۲] رابطه بین جو اخلاقی سازمانی با بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل را مثبت و قابل توجه گزارش داده‌اند. مارتین و کولن [۱۳] نیز در تحقیق خود بیا کردند که

همچنین توسط اساتید صاحب‌نظر مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش، ضریب پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ۰/۸۰ درصد به دست آمد [۱۵].



تصویر ۱: مدل مفهومی پژوهش

یافته‌ها

در **جدول ۱** شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش نشان داده شده است. همانگونه که مشاهده می‌شود، تسلط بر محیط بیشترین میانگین و انحراف معیار؛ و صادق بودن، کمترین میانگین و انحراف معیار را دارد. در **جدول ۱** ضرایب پایایی حاصل از ابزارهای پژوهش نیز درج شده است. ملاحظه می‌شود که پایایی ابزارها مناسب است.

جدول ۲ ضرایب همبستگی بین متغیرهای ملاک و پیش بین را نشان می‌دهد. همانطور که در **جدول ۲** مشاهده می‌شود مسئولیت پذیری با بهبودی روانشناختی رابطه مثبت و معناداری دارد. یعنی با افزایش مسئولیت پذیری میزان بهبودی روانشناختی افزایش می‌یابد. همچنین صادق بودن، عدالت و انصاف، برتری جویی و رقابت طلبی، رعایت ارزشها و هنجارهای اجتماعی، جو نوآورانه و جو همکارانه با بهبودی روانشناختی رابطه مثبت و معنی داری دارند. به عبارت دیگر هرچه قدر میزان متغیرهای یاد شده افزایش یابد بر بهبودی روانشناختی پرستاران نیز افزوده می‌شود. همچنین در **جدول ۲** مشاهده می‌شود که وفاداری، احترام به دیگران و همدردی با دیگران با بهبودی روانشناختی رابطه معناداری ندارند.

در **جدول ۳** نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون متغیرهای پژوهش بیان شده است. بنابر نتایج تحلیل رگرسیون مندرج در **جدول ۳**، مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، برتری جویی و رقابت طلبی، رعایت ارزشها، جو همکارانه و جو نوآورانه ۳۹ درصد از واریانس بهبودی روانشناختی را تبیین می‌کنند. یعنی ۳۹ درصد از واریانس بهبودی روانشناختی مربوط به متغیرهای ذکر شده است. و ۶۱ درصد باقیمانده مربوط به متغیرهای دیگر است. همچنین، مشاهده می‌شود که، با افزودن به واحد مؤلفه مسئولیت پذیری به اندازه ۰/۱۲۵ از

پرسشنامه جو سازمانی: جو سازمانی با استفاده از پرسشنامه ۵ سوالی جاو و لئو در سال ۲۰۰۳ سنجیده شد که دو بعد جو نوآورانه (۲ سوال) و جو همکارانه (۳ سوال) را می‌سجد [۱۶]. و پایایی آن در پژوهش براتی و همکاران (۱۳۸۹) برابر ۰/۷۰ گزارش شده است.

مقیاس بهبودی روانشناختی: این مقیاس را ریف در سال ۱۹۸۰ طراحی کرد. فرم اصلی از ۱۲۰ سؤال تشکیل می‌شود، ولی در مطالعات بعدی فرم‌های کوتاه‌تر ۸۴ سوالی، ۵۴ سوالی و ۱۸ سوالی نیز تهیه شده است. در این پژوهش بنابر پیشنهاد سازنده و محققان از فرم ۵۴ سوالی استفاده گردید.

مقیاس‌های بهبودی روانشناختی دارای ۶ خرده آزمون پذیرش خود، رابطه مثبت با دیگران، خودمختاری، زندگی هدفمند، رشد شخصی و تسلط بر محیط است. در فرم ۵۴ سوالی هر عامل از ۹ سؤال تشکیل می‌شود. از آزمودنی درخواست می‌شود سؤالات را خوانده و قضاوت درباره خودش را بر روی یکی از گزینه‌های کاملاً مخالف، تا حدودی مخالف، خیلی مخالف، خیلی کم موافق، تا حدودی موافق و کاملاً موافق مشخص سازد. روایی و پایایی مقیاس‌های بهبودی روانشناختی در پژوهش‌های متعددی مناسب گزارش گردیده است. دایرندوک [۱۷] همسانی درونی خرده مقیاس‌ها را مناسب و آلفای کرونباخ آن‌ها را بین ۰/۷۷ تا ۰/۹۰ یافته است. چمت و ریف [۱۸] همسانی درونی مقیاس‌های بهبودی روانشناختی را بین ۰/۸۲ تا ۰/۹۰ گزارش داده‌اند. در پژوهش دیگری ریف ضریب همسانی درونی مقیاس‌ها را بین ۰/۸۶ تا ۰/۹۳ یافته است.

در این مطالعه نیز همسانی درونی مقیاس‌های بهبودی روانشناختی بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۹ بدست آمد. روایی نسخه فارسی پرسشنامه در مطالعه بیانی و همکاران [۱۹] مطلوب گزارش شده بود.

روانشناختی، با افزودن یک واحد جو نوآورانه به اندازه ۰/۷۴۲ از بهزیستی روانشناختی و با افزودن یه واحد جو همکارانه به اندازه ۰/۱۴۷ از بهزیستی روانشناختی، افزایش می‌یابد.

بهزیستی روانشناختی، با افزودن یه واحد صادق بودن به اندازه ۰/۱۷۸ از بهزیستی روانشناختی، با افزودن یه واحد عدالت و انصاف به اندازه ۰/۶۳۵ از بهزیستی روانشناختی، با افزودن یه واحد برتری جویی و رقابت طلبی به اندازه ۰/۳۶۲ از بهزیستی روانشناختی، با افزودن یه واحد رعایت ارزشها و هنجارهای اجتماعی به اندازه ۰/۱۲۴ از بهزیستی

جدول ۱: شاخص‌های آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیر	انحراف معیار	میانگین	آلفای کرونباخ	گوتمن
مسئولیت پذیری	۲/۲۸۹	۸/۶۸۷	۰/۵۴۲	۰/۷۱
صادق بودن	۲/۰۳۳	۸/۴۶۹	۰/۵۲۶	۰/۶۵۴
عدالت و انصاف	۳/۴۰۵	۹/۶۹۴	۰/۶۹۸	۰/۵۰۶
وفاداری	۴/۰۱۱	۹/۸۶۷	۰/۷۶۱	۰/۶۵۳
برتری جویی و رقابت طلبی	۳/۳۶۵	۹/۴۶۸	۰/۷۰۳	۰/۷۵۱
احترام به دیگران	۳/۱۶۶	۶/۸۸۵	۰/۶۸۴	۰/۷۱۲
همدردی با دیگران	۲/۶۹۴	۷/۷۰۶	۰/۴۸۷	۰/۵۶۸
رعایت ارزشها و هنجارهای اجتماعی	۴/۹۰۶	۱۱/۵۴۵	۰/۵۰۳	۰/۷۲۱
جو نوآورانه	۳/۲۶۵	۹/۰۱۱	۰/۵۲۱	۰/۶۸۷
جو همکارانه	۲/۴۲۸	۷/۳۵۵	۰/۶۳۵	۰/۵۰۶
پذیرش خود	۳/۰۶۵	۷/۵۹۷	۰/۶۳۳	۰/۵۹۴
رابطه مثبت با دیگران	۴/۹۶۲	۱۱/۰۳۶	۰/۸۲۵	۰/۶۰۳
خود مختاری	۵/۳۶۶	۱۳/۶۹۵	۰/۷۶۵	۰/۸۶
زندگی هدفمند	۳/۵۶۴	۱۰/۰۹۶	۰/۶۷۷	۰/۴۲۶
رشد شخصی	۵/۰۵۴	۱۲/۶۵۸	۰/۹۵۴	۰/۳۶۵
تسلط بر محیط	۷/۷۴۲	۱۴/۸۴۱	۰/۳۶۶	۰/۳۴۹

جدول ۲: ضرایب همبستگی بین متغیرهای ملاک و پیش بین

متغیر پیش بین	بهزیستی روانشناختی
مسئولیت پذیری	۰/۶۵**
صادق بودن	۰/۳۲۵**
عدالت و انصاف	۰/۷۶**
وفاداری	۰/۶۳۲
برتری جویی و رقابت طلبی	۰/۳۵۴**
احترام به دیگران	۰/۲۱۵
همدردی با دیگران	۰/۰۰۸
رعایت ارزشها و هنجارهای اجتماعی	۰/۲۶۹**
جو نوآورانه	۰/۳۲۵**
جو همکارانه	۰/۱۱۲**

** P > ۰/۰۰۱

جدول ۳: تحلیل رگرسیون سازگاری شنلی

متغیرها	R	R ²	R ² تعدیلی	خطای معیار اندازه گیری	F	B	SEb	β	t	معنی داری
مسئولیت پذیری	۰/۷۳۶	۰/۳۹۶	۰/۴۷۹	۹/۲۵	۱۷/۳۶۷	۲/۵۴۲	۰/۸۶۴	۰/۱۲۵	۴/۷۸۶	۰/۰۰۰
صادق بودن	۰/۷۳۶	۰/۳۹۶	۰/۴۷۹	۹/۲۵	۱۷/۳۶۷	۱/۸۴۵	۰/۳۵۲	۰/۱۷۸	۳/۰۵۴	۰/۰۰۰
عدالت و انصاف	۰/۷۳۶	۰/۳۹۶	۰/۴۷۹	۹/۲۵	۱۷/۳۶۷	۰/۴۲۵	۰/۳۲۵	۰/۶۲۵	۲/۴۱۵	۰/۰۰۲
برتری جویی و رقابت طلبی	۰/۷۳۶	۰/۳۹۶	۰/۴۷۹	۹/۲۵	۱۷/۳۶۷	۰/۶۳۹	۰/۱۲۴	۰/۳۶۲	۲/۳۵۶	۰/۰۰۱
رعایت ارزشها و هنجارهای اجتماعی	۰/۷۳۶	۰/۳۹۶	۰/۴۷۹	۹/۲۵	۱۷/۳۶۷	۰/۵۲۶	۰/۳۶۲	۰/۱۲۴	۴/۳۲۹	۰/۰۰۰
جو نوآورانه	۰/۷۳۶	۰/۳۹۶	۰/۴۷۹	۹/۲۵	۱۷/۳۶۷	۰/۱۷۵	۰/۳۰۱	۰/۷۴۲	۳/۹۸۵	۰/۰۰۱
جو همکارانه	۰/۷۳۶	۰/۳۹۶	۰/۴۷۹	۹/۲۵	۱۷/۳۶۷	۱/۲۱۱	۰/۴۱۲	۰/۱۴۷	۵/۰۰۴	۰/۰۰۰



تصویر ۲: تحلیل مسیر حاصل از متغیرهای پژوهش

پرستاران در هنگام فعالیت احساس تبعیض در سازمان را بکنند ممکن با دلدردگی از شغل مواجه شده و در نتیجه به ناعدالتی در سازمان را احساس بکنند و اگر در سازمان مربوطه عدالت و انصاف بین قسمت‌های مختلف سازمان برقرار شود می‌تواند به بهزیستی روانشناختی مؤثر و بهتر پرستاران بینجامد.

براساس یافته‌های موجود در **جدول ۲**، برتری جویی و رقابت طلبی با بهزیستی روانشناختی رابطه مثبت و معناداری دارد. یعنی با افزایش برتری جویی و رقابت طلبی در سازمان، میزان بهزیستی روانشناختی افزایش می‌یابد. همچنین برتری جویی و رقابت طلبی، بهزیستی روانشناختی را نیز پیش بینی می‌کند.

همچنین براساس یافته‌های موجود در **جدول ۲**، رعایت ارزشها و هنجارهای اجتماعی با بهزیستی روانشناختی رابطه مثبت و معناداری دارد. یعنی با افزایش رعایت ارزشها و هنجارهای اجتماعی در سازمان، میزان بهزیستی روانشناختی افزایش می‌یابد. همچنین رعایت ارزشها و هنجارهای اجتماعی، بهزیستی روانشناختی را نیز پیش بینی می‌کند.

همچنین براساس **جدول ۲**، جو نوآورانه با بهزیستی روانشناختی رابطه مثبت و معناداری دارد. یعنی با افزایش جو نوآورانه در سازمان، میزان بهزیستی روانشناختی افزایش می‌یابد. همچنین جو نوآورانه، بهزیستی روانشناختی را نیز پیش بینی می‌کند.

در نهایت با توجه به **جدول ۲**، جو همکارانه با بهزیستی روانشناختی رابطه مثبت و معناداری دارد. یعنی با افزایش جو همکارانه در سازمان، میزان بهزیستی روانشناختی افزایش می‌یابد. همچنین جو همکارانه، بهزیستی روانشناختی را نیز پیش بینی می‌کند.

بنابراین می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای مدیران و جو سازمانی می‌تواند بهزیستی روانشناختی را پیش بینی نماید.

یافته‌ها در زمینه رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و جو سازمانی با بهزیستی روانشناختی پرستاران معنادار بود. نتایج تحقیقات حاضر با نتایج تحقیقات منتخب یگانه و همکاران (۱۳۹۴) که رابطه بین رابطه جو اخلاقی سازمانی با بهزیستی روانشناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل را مثبت و قابل توجه گزارش داده‌اند و مارتین و کولن (۲۰۰۶) نیز در تحقیق خود بیان کردند که ادراکات مثبت از جو اخلاقی سازمانی به دلیل اینکه امکان پیشبینی تعاملات واضح و روشن را برای

در **تصویر ۲** الگوی تحلیل مسیر متغیرهای پژوهش نشان داده شده است. همانطور که در الگو مشاهده می‌شود، متغیرهای مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، برتری جویی و رقابت طلبی، رعایت ارزشها، جو همکارانه و جو نوآورانه بطور مستقیم بر بهزیستی روانشناختی تأثیر دارند. همچنین وفاداری بطور غیر مستقیم، از طریق صادق بودن بر بهزیستی روانشناختی اثر می‌گذارد.

همچنین نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان می‌دهد که مدل از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد. بالا بودن مقدار شاخص‌های برازش CFI برابر ۰/۶۲، GFI برابر ۰/۹۵، شاخص RMR برابر ۰/۰۵ و شاخص RMSEA برابر ۰/۳۱۲ می‌باشد. همچنین سطح آماره χ^2 دو به دو درجه آزادی (X^2/df) نشان می‌دهد الگوی ارتباطی مبتنی بر تحلیل مسیر برازش دارد. مجذور χ^2 را «شاخص بد» برازش نیز نامیده‌اند، زیرا معنی داری آن نشان دهنده تفاوت معنی دار کوواریانس برآورد شده و مشاهده شده است، که به دلیل بستگی آن به حجم نمونه با افزایش آن همواره معنی دار می‌شود. به همین دلیل، از شاخص X^2/df استفاده شد که مقدار بالاتر از ۲ برازش خوب را نشان می‌دهد [۲۰].

بحث

هدف از پژوهش حاضر تعیین تأثیر اخلاق حرفه‌ای مدیران و جو سازمانی بر بهزیستی روانشناختی پرستاران شهرستان اردبیل می‌باشد. همانطور که در **جدول ۲** مشاهده شد، مسئولیت پذیری با بهزیستی روانشناختی رابطه مثبت و معناداری دارد. یعنی با افزایش مسئولیت پذیری در بین پرستاران میزان بهزیستی روانشناختی افزایش می‌یابد. همچنین مسئولیت پذیری، بهزیستی روانشناختی را نیز پیش بینی می‌کند.

همچنین صادق بودن نیز با بهزیستی روانشناختی رابطه مثبت و معناداری دارد. یعنی با افزایش صداقت در سازمان در بین پرستاران میزان بهزیستی روانشناختی افزایش می‌یابد. همچنین صادق بودن، بهزیستی روانشناختی را نیز پیش بینی می‌کند.

همچنین در **جدول ۲**، عدالت و انصاف با بهزیستی روانشناختی رابطه مثبت و معناداری دارد. یعنی با افزایش عدالت و انصاف در سازمان، میزان بهزیستی روانشناختی افزایش می‌یابد. همچنین عدالت و انصاف، بهزیستی روانشناختی را نیز پیش بینی می‌کند. بنابراین چنانچه

کارکنان فراهم می‌آورد، سلامت و بهزیستی روانشناختی آن‌ها را افزایش می‌دهد، همسو می‌باشد.

نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت که؛ سازمان‌ها باید نسبت به جو و محیط سازمان توجهی خاص داشته باشند، زیرا همانطور که نبود جو مثبت در سازمان دارای آثار مخرب است، جو مثبت سازمانی نیز زمینه‌ای برای بروز توانایی‌های بالقوه افراد است. به عبارت دیگر، بیمارستان‌ها می‌توانند برای افزایش جو همکاری تمایل افراد را به تمایل با یکدیگر افزایش دهند و با تشویق همکاری و نوآوری در سازمان از آثار مثبت آن بهره‌مند شوند.

همچنین مدیران سازمان‌ها و بخصوص بیمارستان‌ها که از ارگان مهم هر کشوری محسوب می‌شوند نیز باید در روند اخلاق حرفه‌ای در سازمان توجه کرده و به توسعه بیشتر و بهتر آن بپردازند. چرا که پرستاران از اقشار مهم جامعه محسوب می‌شوند و کوچکترین خللی در بخش پرستاری می‌تواند جان انسان‌ها را به خطر بیندازد. با توجه به اینکه در پژوهش حاضر، تأثیر اخلاق حرفه‌ای و جو سازمانی بر بهزیستی روانشناختی پرستاران مورد بررسی قرار گرفته است، پیشنهاد می‌گردد پژوهشگران بعدی رابطه یا تأثیر این متغیرها را با عوامل دیگری بررسی نمایند.

رعایت اخلاق حرفه‌ای و جوسازمانی مطلوب با ضرایب مسیر بالایی که با بهزیستی روانشناختی دارد، می‌تواند عاملی مؤثر و قدرتمند برای توانمندی پرستاران محسوب شود و با توجه به نتایج، مدیران و سرپرستان واحدهای بیمارستان‌های شهرستان اردبیل، بیشترین

بسترسازی را برای جو نوآورانه و همکارانه پرستاران در محیط کاری فراهم کرده و کمتر زمینه را برای رعایت ارزش‌ها، وفاداری و صداقت پرستاران فراهم کرده‌اند. در صورتی اگر افراد بتوانند با توجه به نیازها و علایق و صداقت عمل خودشان در کاری مشغول باشند، بهتر قادر خواهند بود از توانایی‌های خود به بیشترین و موثرترین نفع استفاده از آنجایی که پرستاران از مهمترین اقشار جامعه به حساب می‌آیند لذا پیشنهاد می‌شود که محققان و مسوولان سازمان‌های مربوطه توجه بیشتری به بخش پژوهش در زمینه شناسایی راه‌های ارتقاء عملکرد و کارایی این قشر مهم داشته باشند. جامعه آماری و قلمرو این پژوهش پرستاران شهرستان اردبیل بوده است که این امر از میزان تعمیم پذیری نتایج و یافته‌های پژوهش به دیگر حوزه‌ها و سازمان‌های دارای ویژگی‌های متفاوت می‌کاهد، بنابراین پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های دیگری در جوامع آماری و قلمروهای مکانی متفاوت دیگر نیز انجام شود تا قدرت تعمیم پذیری نتایج را در طیف گسترده‌ای از محیط‌های سازمانی را افزایش دهد. بعلاوه اینکه استفاده از پرسشنامه‌های خود گزارشگری به عنوان تنها ابزار گردآوری داده‌ها محدودیت‌های خاص خود را دارد.

سپاسگزاری

از تمامی پرستاران شرکت کننده در این مطالعه و همچنین تمامی افرادی که در این مطالعه ما را یاری رساندند، تشکر و قدردانی می‌کنیم.

تعارض منافع

تعارض منافع وجود ندارد.

References

1. Qramlky F. [Ethics]. Tehran2003.
2. Hoseinian Q. [Ethics in counseling]. Tehran2006.
3. Ahmadi F. [Evaluation of factors affecting the professional ethics of service organizations]. *Ethics Sci Technol.* 2013;8(3):8-11.
4. Equal G. Organizational climate for creativity and innovation. *Eur J Work Organ Psychol.* 1996;5(1):105-23. doi: 10.1080/13594329608414845
5. West M. Innovation at work: psychological perspectives. *Soc Behav.* 1989;4(11):15-30.
6. Payne R. Organizational structure and climate. In: Dennett M, editor. *Handbook of Industrial and organizational psychology.* Chicago: Rand McNally; 1976.
7. Dslr G. [Principles of management]. Tehran2007.
8. Shahrabi Farahani L. [The concept and components of job adjustment theory Davis and Lafkvayst and building the tools for assessment among teachers in the academic year 1389-1390 District 15 of Tehran]. *J Occup Organ Consult.* 2012;4(12).
9. Ryff CD. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *J Pers Soc Psychol.* 1989;57(6):1069.
10. Riff C. *Optimal Human Being: An Integrated Multi-level Perspective.* Taylor & Francis; 2002.
11. Cheng S-T, Chan AC. Measuring psychological well-being in the Chinese. *Pers Individ Differ.* 2005;38(6):1307-16.
12. Montakhab Yegane M, Arshadi N. Correlation of Ethical Climate with Psychological Well Being, Organizational Commitment, Job Stress and Turnover Intention. *J Ethics Sci Technol.* 2015;10(1):8-18.
13. Shafer WE, Poon MC, Tjosvold D. An investigation of ethical climate in a Singaporean accounting firm. *Account Audit Accountabil J.* 2013;26(2):312-43.
14. Gall M. [Quantitative and qualitative research methods in Psychology]. Tehran: Shahid Beheshti University press; 2005.
15. Ghasemzadeh M, Brooke M. [Corporate identity as a mediator in the relationship between professional ethics and organizational citizenship behavior and deviant behavior]. *J Med Ethics Hist.* 2014;7(4).
16. Jaw B, Liu W. Promoting organizational learning and self-renewal in Taiwanese companies: The role of HRM. *Hum Resour Manage.* 2003;4(2):233-41. doi: 10.1002/hrm.10082
17. Van Dierendonck D. The construct validity of Ryff's Scales of Psychological Well-being and its extension with spiritual well-being. *Pers Individ Differ.* 2004;36(3):629-43.
18. Ryff CD, Singer B. Psychological well-being: meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychother Psychosom.* 1996;65(1):14-23. doi: 10.1159/000289026 pmid: 8838692
19. Bayani Goodarzi M. The relationship between psychological well-being and general health among students of Islamic Azad University. *Sci Res Psychol.* 2008;35(36):153-64.
20. Arbuckle J. *AMOS 6.0 user s guide.* Chicago: Bentler; 2005.