

## نقش توانمندی روان‌شناختی در ایجاد رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی پرستاران

نویسندگان:

عادل زهد بابلان<sup>۱</sup>، رامین غریب زاده<sup>۲\*</sup>، شیما غریب زاده<sup>۲</sup>، علی‌اکبر مرتضی زاده گیری<sup>۱</sup>

۱- گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

۲- گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران

Journal of Education and Ethics in Nursing, Vol.5, No.2, Summer 2016

### چکیده:

**مقدمه:** توانمندسازی پرستاران و ایجاد رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان و ایجاد اشتیاق شغلی در پرستاران می‌تواند از اهمیت خاصی برخوردار باشد. پژوهش حاضر به تبیین نقش میانجی توانمندی شناختی در ایجاد رابطه بین اخلاقی حرفه‌ای و اشتیاق شغلی پرستاران می‌پردازد.

**روش کار:** روش پژوهش از نوع توصیفی- همبستگی می‌باشد که مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است. ۳۰۰ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهرستان ارومیه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های موردنیاز از سه نوع پرسشنامه استاندارد توانمندی روان‌شناختی اسپریتز، اخلاق حرفه‌ای قاسم‌زاده و اشتیاق شغلی کبیر زاده استفاده شده است. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از نرم‌افزارهای آماری SPSS 16 و Lisrel 8.8 استفاده شده است.

**یافته‌ها:** خروجی نرم‌افزار نشان می‌دهد مقادیر آماری T برای همه بارهای عاملی از ۱/۹۶+ بیشتر و از ۱/۹۶- کمتر است. اثر متغیر پنهان رعایت اخلاق حرفه‌ای بر معناداری برابر ۰/۹۴، شایستگی برابر با ۰/۹۶، آزادی برابر با ۰/۹۸ و مؤثر بودن برابر با ۰/۹۷ است. همچنین اثر سازه‌های توانمندی روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی به این شرح است: معناداری برابر با ۰/۸۲، شایستگی برابر با ۰/۷۹، آزادی برابر با ۰/۹۶ و مؤثر بودن برابر با ۰/۸۱ می‌باشد.

**نتیجه‌گیری:** تحلیل یافته‌های بخش ساختاری مدل نشان می‌دهد، رعایت اخلاق حرفه‌ای با ضرایب مسیر بالایی که با توانمندی روان‌شناختی دارد، می‌تواند عاملی مؤثر و قدرتمند برای توانمندی پرستاران محسوب شود.

**واژگان کلیدی:** توانمندی شناختی، اخلاق حرفه‌ای، اشتیاق شغلی، پرستاران

J Educ Ethics Nurs 2016; 5(2):55-62

### مقدمه:

پژوهشی خود چهار بعد را برای توانمندی روان‌شناختی شناسایی و معرفی کرده است که عبارت‌اند از: معنی‌دار بودن (بالرزش بودن) اهداف شغلی و علاقه درونی شخص به شغل، شایستگی (به درجه‌ای که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد اشاره دارد)، خود تعیینی یا خودمختاری (داشتن حق انتخاب به معنی آزادی عمل و استقلال فرد در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی تعریف کرده‌اند) و مؤثر بودن (درجه‌ای است که فرد می‌تواند بر نتایج و پیامدهای راهبردی، اداری یا عملیاتی شغل اثر بگذارد). به‌طور کلی نیروی کار توانمند و متعهد کسی است که می‌توان ادعا کرد در سازمان‌های مدرن مهم‌ترین عامل

توانمندسازی به‌عنوان یکی از ابزارهای مفید ارتقاء کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می‌گردد. شرت و همکاران توانمندی را فرایندی می‌دانند که به‌وسیله آن مشارکت‌کنندگان محیط آموزشی شایستگی‌های خود را بهبود می‌بخشند و رشد حرفه‌ای خود را ارتقا می‌دهند و مسائل خود را حل می‌کنند. توانمندسازی کارکنان یکی از تکنیک‌های مؤثر برای ارتقای بهره‌وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های آنان در زمینه اهداف سازمانی است. از این رو توانمندسازی نیروی انسانی مفهومی روان‌شناختی است که به حالات، احساسات و باور افراد نسبت به شغل مربوط می‌شود [۱]. اسپریتز در مطالعات

پرستاران از ارکان مهم در نظام بهداشتی- درمانی بوده و نارسایی کار این گروه به علت نقش مهم آن‌ها در بهبود بیماران، نتایج غیرقابل‌جبران به بار خواهد آورد؛ بنابراین همه کشورها برای تحقق اهداف بخش سلامت به کارکنان پرستاری اثربخش و باانگیزه نیاز دارند. بررسی اشتیاق شغلی در میان پرستاران بسیار حائز اهمیت است. اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبتی چون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی- سازمانی و خشنودی شغلی رابطه و با قصد ترک شغل رابطه منفی بالایی دارد. اشتیاق شغلی، به میزان انرژی و دل‌بستگی به شغل و اثربخشی حرفه‌ای اشاره داشته و دارای سه بعد جذب، نیرومندی و وقف خود می‌باشد.

پیمان آخرین و همکاران [۷] در پژوهشی تحت عنوان رابطه سبک رهبری خدمتگزار و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی پرستاران به این نتیجه رسیدند که بهبود مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و سبک رهبری خدمتگزار می‌تواند باعث ارتقا و افزایش اشتیاق شغلی پرستاران گردد. همچنین سیروس قنبری و همکاران [۸] در پژوهش خود با عنوان تبیین نقش میانجی توانمندی روان‌شناختی کارکنان در رابطه میان مدیریت اثربخش و تعالی سازمانی در دانشگاه همدان به این نتیجه رسیدند که مدیریت اثربخش با سازه‌های توانمندی با ضریب مسیر بالا رابطه وجود دارد که می‌تواند عاملی مؤثر و قدرتمند برای توانمندی روان‌شناختی کارکنان محسوب شود و به‌این ترتیب، بر ابعاد احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن، آزادی عمل و احساس معناداری کارکنان بیشترین تأثیر را دارد. همچنین، نتایج نشان داد رابطه علی بسیار قوی میان ابعاد توانمندی روان‌شناختی کارکنان و تعالی سازمانی وجود دارد و ابعاد احساس شایستگی و مؤثر بودن بر تعالی سازمانی تأثیری قوی‌تر دارد.

از آنجایی که اشتیاق شغلی پرستاران متأثر از عوامل مختلف درون و برون‌سازمانی از جمله توانمندی شناختی و رفتار اخلاقی مدیران سازمان است و علی‌رغم اهمیت متغیرهای مذکور، در پیشینه تحقیقاتی موجود، پژوهشی مبنی بر شناسایی روابط بین این سه متغیر انجام نشده است. لذا در پژوهش حاضر، بر آن شدیم تا ارتباط بین رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران و توانمندی روان‌شناختی را با اشتیاق شغلی مورد مطالعه قرار دهیم. هدف پژوهش پاسخگویی به سؤال ذیل می‌باشد که: آیا رفتار اخلاقی پرسنل با میانجی‌گری توانمندی شناختی بر اشتیاق شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهرستان ارومیه را تبیین می‌کند؟

## روش کار:

پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی با استفاده از تحلیل مسیر و مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری (Structural

Model) مؤثر در عملکرد این سازمان‌ها است [۲]. اخلاق حرفه‌ای یکی از مسائل اساسی همه جوامع بشری است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. درحالی‌که 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 [۳]. از این رو 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، تعاریف 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 [۴]. در بیشتر تعریف‌هایی که از اخلاق حرفه‌ای ارائه شده است، دو ویژگی دیده می‌شود: الف) وجود نگرش اصالت فرد و فردگرایی؛ ب) محدود بودن مسئولیت‌ها و الزامات 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 [۳]. رعایت اخلاق حرفه‌ای مدیران به‌طور گسترده‌ای بر روی کل سازمان و متغیرهای مربوط به معلمان تأثیرگذار است که یکی از این متغیرها انگیزش و اشتیاق شغلی می‌باشد. بیمارستان‌ها به‌عنوان 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 به‌منظور رعایت حقوق افراد و پاسخ‌گویی به انتظارات آنان نیازمند اموری است. از جمله این امور می‌توان به: تعیین اصول اخلاقی حاکم بر وظیفه کارگزاری، شناسایی تکالیف اخلاقی وظیفه‌ای و سازمانی در قبال محیط مستقیم و غیرمستقیم (جامعه مراجعان، کارکنان کارگزاران و...) و آموزش اخلاق حرفه‌ای به همه کارکنان و کارگزاران است.

پرستاران، بزرگ‌ترین منابع انسانی در اکثر سازمان‌های بهداشتی درمانی هستند و نقش عمده‌ای در کیفیت ارائه خدمات دارند [۵] و قسمت عمده مراقبت از بیماران به عهده آنان می‌باشد؛ بنابراین، اهمیت رهبری آگاهانه در خدمات بهداشتی درمانی مخصوصاً در سطح پرستاری به‌خوبی آشکار می‌شود [۶].

این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد. در پایان‌نامه کبیر زاده روایی محتوایی این آزمون توسط افراد متخصص بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. همچنین پایایی پرسشنامه یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ  $0/75$  محاسبه شد [۱۳].

### یافته‌ها:

از تعداد ۳۰۰ نمونه مورد مطالعه ۱۹۳ نفر زن ( $64,3\%$ ) و ۱۰۷ نفر مرد ( $35,7\%$ ) می‌باشند. مقادیر ضرایب تعیین،  $(R^2)$  برای همه بارهای عاملی در سطح خطای پنج درصد معنادار است که نشان از قابل قبول بودن متغیرهای آشکار مدل برازندگی برای اندازه‌گیری سازه‌های پنهان می‌باشد. همچنین خروجی لیزرل نشان می‌دهد مقادیر آماری T برای همه بارهای عاملی از  $1/96+$  بیشتر و از  $1/96-$  کمتر است؛ بنابراین می‌توان در این بخش نتیجه گرفت که سازه‌های پرسشنامه‌ها می‌توانند مؤلفه‌های تحقیق و مؤلفه‌ها هم متغیرهای تحقیق را تبیین نمایند؛ بنابراین هدف در این بخش غربالگری کردن سازه‌ها و عواملی که تحقیق ما را شامل نمی‌شوند بود (جدول ۱، ۲ و ۳).

هدف پژوهش مطابق نمودار ۱ و ۲ با روش معادلات ساختاری بررسی گردید و همه روابط بین متغیرها و سازه‌ها معنی‌دار بوده و تأیید می‌شوند و روابط ساختاری متغیرها از مقدار معناداری سطح خطای پنج درصد بیشتر است.

همچنین، نتایج محاسبه آماره T مربوط به ضوابط ساختاری متغیرها و سازه‌های پنهان در نمودار ۲ نشان داده شده‌اند.

بر اساس نمودارهای ۱ و ۲، اثر متغیر پنهان رعایت اخلاق حرفه‌ای بر معناداری برابر  $0/94$  است که با توجه به مقدار آمار مربوط به آن در سطح خطای پنج درصد، تأثیر مثبت رعایت اخلاق حرفه‌ای بر احساس معناداری پرستاران تأیید می‌شود. همچنین، اثر رعایت اخلاق حرفه‌ای بر سازه‌های دیگر توانمندی روان‌شناختی به این شرح است: شایستگی برابر با  $0/96$ ، آزادی برابر با  $0/98$  و مؤثر بودن برابر با  $0/97$  می‌باشد که با توجه به معناداری آماره T مربوط به هر یک از مؤلفه‌ها و متغیرها، تأثیر مثبت رعایت اخلاق حرفه‌ای بر ابعاد توانمندی روان‌شناختی پرستاران تأیید می‌شود. همچنین اثر سازه‌های توانمندی روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی به این شرح است: معناداری برابر با  $0/82$ ، شایستگی برابر با  $0/79$ ، آزادی برابر با  $0/96$  و مؤثر بودن برابر با  $0/81$  می‌باشد که با توجه به معنادار بودن مقدار آماره T مربوط به هر یک از مؤلفه‌ها و متغیرها، تأثیر مثبت ابعاد توانمندی روان‌شناختی پرستاران بر اشتیاق شغلی آنان تأیید می‌شوند.

(SEM) Equation Modeling) است. جامعه آماری این پژوهش شامل پرستاران شیفت‌های مختلف شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهرستان ارومیه در سال ۱۳۹۵ بود (شامل بیمارستان‌های امام خمینی، شهید مطهری، رازی، آیت‌الله طالقانی و سیدالشهدا)؛ که تعداد آن‌ها ۱۳۶۳ نفر بود و ۳۰۰ نفر به‌عنوان نمونه با استفاده از جدول برآورد حجم نمونه کرجسی و مورگان [۹] و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (بر اساس بیمارستان محل خدمت) انتخاب شدند. یک نفر پرسشگر همه اطلاعات را جمع‌آوری نمود. معیارهای ورود به مطالعه عبارت‌اند از: استخدام رسمی، سابقه بیش از ۳ سال کار در بالین، نداشتن مشکل روان‌شناختی، عدم شکایت از فرد به خاطر چالش‌های اخلاقی در پرونده‌های پزشکی، عدم شرکت در دوره‌های توانمندسازی روان‌شناختی، اخلاقی و اشتیاق شغلی در ۳ ماه گذشته.

به نمونه‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات محرمانه می‌ماند. پرسشنامه‌ها بی‌نام بود و هر زمان که می‌خواستند می‌توانستند از مطالعه خارج گردند. نتایج مطالعه در اختیار سازمان‌های مورد مطالعه قرار داده شد.

به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم و مدل‌سازی معادلات ساختاری با به‌کارگیری نرم‌افزارهای آماری SPSS ۱۶ و Lisrel 8.8 انجام گرفت. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از سه نوع پرسشنامه استاندارد استفاده شد.

### پرسشنامه‌ی استاندارد توانمندی روان‌شناختی

**اسپریتزر [۱۰]:** این پرسشنامه دارای ۴ بعد؛ احساس معنی‌داری در شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب و احساس مؤثر بودن و در ۱۳ گویه تنظیم شده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد. روایی این ابزار مورد تأیید اساتید دانشگاه نیز قرار گرفته است. پایایی این پرسشنامه توسط عبدالهی با آزمون آلفای کرونباخ  $0/91$  به‌دست آمده است [۱۱].

**پرسشنامه‌ی اخلاق حرفه‌ای:** در ۷ بعد؛ مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی می‌باشد که در ۱۶ گویه تنظیم شده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد. روایی پایایی این پرسشنامه در تحقیقات پیشین مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش، ضریب پایایی بر اساس آلفای کرونباخ پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای  $0/80$  به دست آمد [۱۲].

**پرسشنامه‌ی اشتیاق شغلی:** در سه بعد؛ شوق داشتن به کار، وقف شدن به کار، جذب به کار و در ۱۸ گویه تنظیم شده است.

جدول ۱: نتایج تحلیل عامل تأییدی رعایت اخلاق حرفه‌ای

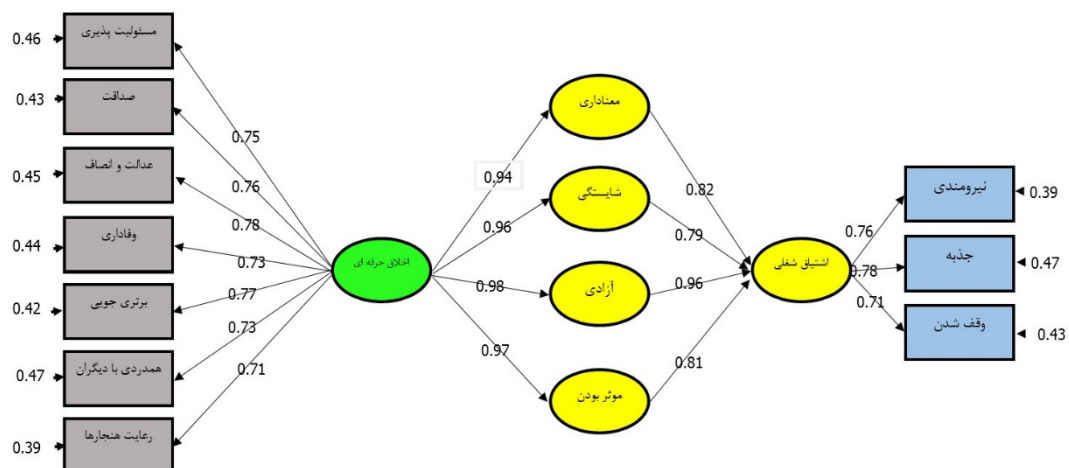
تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول رعایت اخلاق حرفه‌ای			
مؤلفه پنهان	ضریب تعیین ( $R^2$ )	آماره T	مقادیر استاندارد شده
مسئولیت‌پذیری	۰/۳۶	۱۷/۰۵	۰/۷۰
	۰/۳۸	۱۶/۴۲	۰/۷۶
صادق بودن	۰/۴۶	۱۴/۳۲	۰/۸۲
	۰/۴۵	۱۳/۴۵	۰/۶۳
عدالت و انصاف	۰/۴۲	۱۵/۶۲	۰/۷۴
	۰/۴۹	۱۶/۱۷	۰/۸۲
وفاداری	۰/۶۳	۱۷/۳۲	۰/۹۴
	۰/۷۱	۱۵/۱۸	۰/۵۵
برتری‌جویی	۰/۵۲	۱۴/۱۶	۰/۴۹
	۰/۵۸	۱۷/۶۸	۰/۵۸
همدردی با دیگران	۰/۳۱	۱۴/۴۱	۰/۸۰
	۰/۴۱	۱۸/۰۹	۰/۷۱
رعایت هنجارهای اجتماعی	۰/۷۴	۱۵/۲۸	۰/۵۲
	۰/۶۸	۱۱/۷۳	۰/۵۳
تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم			
مسئولیت‌پذیری	۰/۳۷	۱۶/۶۲	۰/۷۲
	۰/۴۶	۱۳/۱۸	۰/۷۴
صادق بودن	۰/۶۴	۱۷/۰۹	۰/۷۸
	۰/۵۵	۱۷/۱۹	۰/۶۹
برتری‌جویی	۰/۳۸	۱۶/۹۱	۰/۶۱
	۰/۴۰	۱۸/۱۹	۰/۷۹
همدردی با دیگران	۰/۷۰	۱۴/۶۵	۰/۵۸

جدول ۲: نتایج تحلیل عامل تأییدی روان‌شناختی

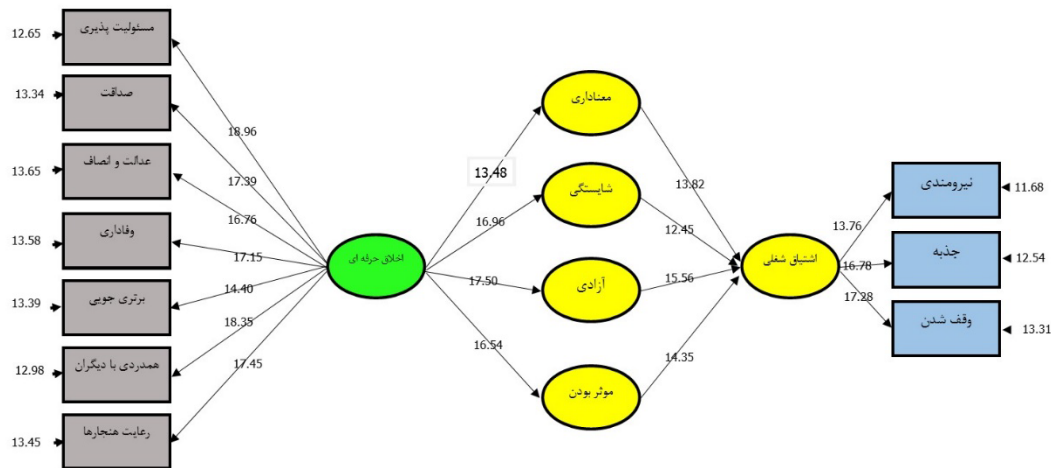
تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول روان‌شناختی			
مؤلفه پنهان	ضریب تعیین ( $R^2$ )	آماره T	مقادیر استاندارد شده
معنادار بودن	۰/۴۹	۱۶/۴۴	۰/۷۱
	۰/۵۳	۱۶/۰۸	۰/۶۵
	۰/۵۲	۱۴/۰۹	۰/۷۵
شایستگی	۰/۵۷	۱۷/۵۵	۰/۸۴
	۰/۵۳	۱۵/۱۸	۰/۸۵
	۰/۵۰	۱۵/۱۶	۰/۷۰
	۰/۵۰	۱۵/۰۶	۰/۷۸
آزادی	۰/۴۹	۱۶/۰۲	۰/۸۱
	۰/۴۲	۱۷/۱۴	۰/۶۰
	۰/۴۶	۱۶/۰۱	۰/۶۹
مؤثر بودن	۰/۵۰	۱۴/۶۶	۰/۶۵
	۰/۵۰	۱۴/۰۹	۰/۶۸
	۰/۶۱	۱۴/۸۱	۰/۶۶
تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم			
معنادار بودن	۰/۹۴	۱۴/۶۲	۰/۹۷
شایستگی	۰/۹۵	۱۶/۱۸	۰/۹۹
آزادی	۰/۸۹	۱۶/۰۹	۰/۹۴
مؤثر بودن	۰/۹۶	۱۷/۴۴	۰/۹۲

جدول ۳: نتایج تحلیل عامل تأییدی اشتیاق شغلی

تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول اشتیاق شغلی			
مؤلفه پنهان	ضریب تعیین ( $R^2$ )	آماره T	مقادیر استاندارد شده
نیرومندی	۰/۴۸	۱۶/۴۴	۰/۸۰
	۰/۵۴	۱۶/۰۸	۰/۸۰
	۰/۴۹	۱۴/۰۹	۰/۷۲
	۰/۵۱	۱۶/۴۵	۰/۷۹
	۰/۴۹	۱۵/۶۸	۰/۷۵
	۰/۴۸	۱۷/۶۵	۰/۸۱
وقف شدن در کار	۰/۵۷	۱۷/۵۵	۰/۸۳
	۰/۶۵	۱۵/۱۸	۰/۷۹
	۰/۵۸	۱۶/۲۴	۰/۷۰
	۰/۴۹	۱۵/۰۶	۰/۷۷
	۰/۴۱	۱۵/۳۵	۰/۷۲
	۰/۴۲	۱۴/۳۶	۰/۶۸
جذبه در کار	۰/۴۹	۱۶/۰۲	۰/۷۸
	۰/۴۲	۱۷/۱۴	۰/۶۷
	۰/۴۶	۱۶/۰۱	۰/۷۱
	۰/۵۶	۱۵/۵۱	۰/۸۰
	۰/۴۶	۱۸/۲۶	۰/۷۰
	۰/۵۱	۱۷/۶۸	۰/۶۸
تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم			
نیرومندی	۰/۶۲	۱۶/۳۶	۰/۷۶
وقف شدن در کار	۰/۵۷	۱۷/۲۴	۰/۷۸
جذبه در کار	۰/۶۱	۱۵/۲۸	۰/۸۰



نمودار ۱: نتایج تحلیل روابط ساختاری



نمودار ۲: نتایج تحلیل محاسبه آماره T در مدل ساختاری

### بحث:

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی در تبیین رابطه میان رعایت اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی پرستاران بیمارستان‌های شهرستان ارومیه می‌باشد. تحلیل یافته‌های بخش ساختاری مدل نشان می‌دهد، رعایت اخلاق حرفه‌ای با ضرایب مسیر بالایی که با توانمندی روان‌شناختی دارد، می‌تواند عاملی مؤثر و قدرتمند برای توانمندی پرستاران محسوب شود و با توجه به نتایج، مدیران و سرپرستان واحدهای بیمارستان‌های شهرستان ارومیه، بیشترین بسترسازی را برای آزادی عمل و احساس معنادار بودن پرستاران در محیط کاری فراهم کرده و کمتر زمینه را برای شایستگی و مؤثر بودن پرستاران فراهم کرده‌اند. در صورتی اگر افراد بتوانند با توجه به شایستگی‌های خودشان در کاری مشغول باشند، بهتر قادر خواهند بود از توانایی‌های خود به بیشترین و مؤثرترین نفع استفاده بکنند.

نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش پیمان آخربین و همکاران [۷] که در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بهبود مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و سبک رهبری خدمتگزار می‌تواند باعث ارتقا و افزایش اشتیاق شغلی پرستاران گردد همسو می‌باشد. در پژوهش حاضر نتایج به این گونه به دست آمد که بهبود مؤلفه‌های رعایت اخلاق حرفه‌ای و توانمندی روان‌شناختی می‌تواند در افزایش اشتیاق شغلی در بین پرستاران نقش مهمی را ایفا بکند. همچنین نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش سیروس قنبری و همکاران [۸] که در پژوهش خود در دانشگاه همدان به این نتیجه رسیدند که مدیریت اثربخش با سازه‌های توانمندی با ضریب مسیر بالا رابطه وجود دارد که می‌تواند عاملی مؤثر و قدرتمند برای توانمندی روان‌شناختی کارکنان محسوب شود و به‌این ترتیب، بر ابعاد احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن،

آزادی عمل و احساس معناداری کارکنان بیشترین تأثیر را دارد؛ که در پژوهش حاضر هم نتایج با نتایج پژوهش موردنظر همسو بوده و رعایت اخلاق حرفه‌ای هم بر مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معنی‌داری را دارد. یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های قاسم‌زاده و همکاران [۱۲]، سئو [۱۴] و میگ نوتاک و هریچ [۱۵] همخوان می‌باشد. بر اساس نتایج حاصل مدیران می‌توانند با مشارکت دادن پرستاران در امر تصمیم‌گیری‌های سازمان، مسئولیت‌پذیری، وفاداری و رعایت هنجارها را در پرستاران افزایش داده و به‌این ترتیب میزان اشتیاق شغلی و وفاداری و غیرت سازمانی افراد را نسبت به سازمان افزایش دهند. همچنین، طرفداران مشارکت مطرح می‌کنند که با اجازه به کارکنان جهت تأثیرگذاری در تصمیم‌گیری سازمان‌ها می‌توانند ایده‌های جدید به دست آورند و حسن بزرگ‌منشی در کارکنان خود ایجاد کنند. آن‌ها برنامه مشارکتی را برای بهبود کیفیت، بهره‌وری، روحیه و انگیزه کارکنان، افزایش تعهد، افزایش هویت‌سازمانی و ... مناسب می‌دانند.

### نتیجه‌گیری:

همان‌طور که قبلاً هم گفته شده است از آنجایی که اشتیاق شغلی پرستاران متأثر از عوامل مختلف درون و برون‌سازمانی از جمله توانمندی شناختی و رفتار اخلاقی مدیران سازمان است، در این پژوهش نتیجه بر آن قرار است که از میان مؤلفه‌های توانمندی روان‌شناختی معناداری و آزادی بیشترین تأثیر را در بالا بردن اشتیاق شغلی پرستاران بیمارستان‌های شهرستان ارومیه دارد و مدیران می‌توانند با بهبود مؤلفه‌های توانمندی روان‌شناختی

اینکه استفاده از پرسشنامه‌های خود گزارشگری به‌عنوان تنها ابزار گردآوری داده‌ها محدودیت‌های خاص خود را دارد.

### تشکر و قدردانی:

در آخر سپاس ویژه از خداوند متعال که توفیق انجام تحقیق حاضر را در بین قشر زحمت‌کش جامعه پرستاری به این‌جانان داد و تشکر می‌کنیم از جامعه پرستاری و مسئولان بیمارستان‌های شهرستان ارومیه که کمال همکاری را با پژوهشگران تحقیق حاضر انجام دادند و در هیچ موردی کوتاهی نمودند.

### تعارض منافع:

در مقاله فوق هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

اشتیاق شغلی را در بین پرستاران افزایش داده و بر اثربخشی خدمات و وظایف آن‌ها بیفزایند.

### پیشنهادات:

از آنجایی که پرستاران از مهم‌ترین اقشار جامعه به‌حساب می‌آیند، لذا پیشنهاد می‌شود که محققان و مسئولان 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 ارومیه بوده است که این امر از میزان تعمیم‌پذیری 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 تعمیم‌پذیری نتایج را در طیف گسترده‌ای از محیط‌های سازمانی را افزایش دهد. بعلاوه

## References:

- Short PM, Greer JT, Melvin WM. Creating Empowered Schools: lesson in Change. J Adm; 1994;32(5):38-52
- Spritzer GM. Psychological empowerment in the workplace: Dimentions, measearment and validation. Academy Manag J 1995; 38(5): 1442-1465.
- Qramlky, A. ethics. Tehran, Majnun publications, 2003: 21. (Persian)
- Hoseinian S. ethics in counseling. Tehran, Kamal Tarbiyat publications, 2006: 48. (Persian)
- Dehghan Nayeri N, Nazari AA, Salsali M, Ahmadi F, AdibHajbaghery M. Iranian staff nurses views of their productivity and management factors improving and impeding it: a qualitative study. Nurs Health Sci 2006; 8(1): 51-60. (Persian)
- Madani Gh, Toosi F. A survey on the effects of teaching on head nurses awareness about human communication with nursing personnel. Proceedings of the Conference on Problems in Nursing and Midwifery Management; 1996 June 5-6; Khorasegan, Iran; Islamic Azad University, Khorasegan Branch; 1996. (Persian)
- Akharbin P, Zahed Babelan A. The relationship between servant leadership and organizational learning and job engagement. J Res Dev Nurs Midwifery 2014, 6(1): 98-91. (Persian)
- Ganbari S. Ardalan M. Nasiri F. Karimi E. (2015) Clarifying the role of mediator in the relationship between psychological empowerment and effective management of organizational excellence. Organizational Culte Manag 2015; 13(2): 487-514. (Persian)
- Naderi E, Saif Naraqi M. Research and evaluation methods in the humanities, Tehran: Arasbaran; 2009. (Persian)
- Spritzer GM. Psychological empowerment in the workplace: Dimentions, measearment and validation. Academy Manag J 1996; 38: 1442-1465.
- Abdollahi B. the role of self-empowerment. Mon Policy 2006; 18 (168): 35. (Persian)
- Ghasem Zadeh A, Maleki Sh, Brockie Milan S. Corporate identity as a mediator in the relationship between professional ethics and organizational citizenship behavior and deviant behavior of enterprises. Iran J Med Ethics Hist 2014; 7(4): 66-79. (Persian)
- Kabirzadeh K. Check enthusiasm about working with a customer satisfaction survey of maskan bank in Ilam province. Ilam (Iran). Ilam Islamic Azad University, Master's Thesis of MA; 2013. (Persian)
- Tsao SH. The relationship of internal auditors' business ethics perception and organizational identification. J Occup Organ Psychol 2013; 70(3): 23-45.
- Brown ME, Trevino LK. Ethical leadership: A review and future directions. Leadersh Q 2006; 17(6): 595-616.
- Chiaburu D, Byrne Z. Predicting OCB role definitions: exchange with the organization and psychological attachment. J Bus Psychol 2007; 24(2): 201-14.

## The role of mediator psychological empowerment, the relationship between professional ethics and work engagement of nurses

Adel Zahed Babelan<sup>1</sup>, Ramin Gharibzadeh<sup>\*1</sup>, Shima gharibzadeh<sup>2</sup>  
Ali Akbar Mortezaazadeh Giri<sup>1</sup>

Received: 2016/1/10

Accepted: 2017/26/11

1. Dept of Educational Administration, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran  
2. Dept of Educational Administration, AL Zahra University, Tehran, Iran

Journal of Education and Ethics in Nursing, Vol.5, No.2, Summer 2016

J Educ Ethics Nurs 2016; 5(2):55-62

### *Abstract:*

#### **Introduction:**

Empowerment of nurses and professional ethics in the organization and creating job engagement in nurses can be of paramount importance. This study clarifies the role of mediator empowerment of nurses in the relationship between professional ethics and nurses' job engagement.

#### **Materials & Methods:**

The research method is a descriptive-correlational study that is based on structural equation modeling. 300 nurses working in public hospitals in Urmia were selected by stratified random sampling method. To collect the required data, three questionnaires, namely Spritz psychological empowerment Questionnaire, Professional Ethics of Qasemzadeh and job Kebirzadeh Job Excitement have been used. To analyze the collected data, SPSS 16 and Lisrel 8.8 were used.

#### **Results:**

The application output shows that the values of the factor loadings for all statistical T are more than +1.96 and less than -1.96. The effect of hidden professional ethics variable on the significance was equal to 0.94, on competence equal to 0.96, on freedom equal to 0.98, and on equal effectiveness equal to 0.97. The effect of psychological empowerments on job engagement structure are as follows: the significance equal to 0.82, competence equal to 0.79, freedom equal to 0.96, and equal effectiveness equal to 0.81.

Structural equation modeling was carried out in accordance with the hypothesis and all meaningful relationships between variables and structures that are approved and changing relationships of a significant amount of error is five percent more 1.96.

#### **Conclusion:**

The analysis of the structural findings of this model demonstrate that professional ethics, with its high path with psychological empowerment, can be a powerful factor for the empowerment of nursing and according to the results.

**Keywords:** Psychological Empowerment, Professional Ethics, Work Engagement, Nurses

\* Corresponding author Email: ramigharibzadeh71@gmail.com