

**Original Article****Correlation between the Ethical climate, Job stress and Job Satisfaction in Nurses****Mohammad Hassani<sup>1</sup>, Roqayyeh Sedaqat<sup>2</sup>, Mehdi Kazemzadehbeytali<sup>3\*</sup>**

1. Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

2. MSc of Educational Administration, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

3. PhD Student of Educational Administration, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

(Corresponding Author) Email: mehdikazemzadee@gmail.com

Received: 5 Apr 2016 Accepted: 28 Sep 2016

**Abstract**

**Background and Aim:** Nursing is a profession with psychological stresses and numerous ethical issues. The present study aimed to determine the correlation between ethical climates, job stress and job satisfaction among nurses working in Imam Khomeini Hospital, Urmia in 2015.

**Materials and Methods:** The study population of this cross-sectional correlational study included nurses working in Imam Khomeini Hospital affiliated to Urmia University of Medical Sciences. Of the 366 nurses, 200 were selected using quota sampling method. Data collection was carried out using Victor and Cullen's Standard Ethical Climate, Sutherland Job Stress and Brayfield & Rothe Job Satisfaction Questionnaires. For data analysis, descriptive statistics, Pearson correlation and regression tests were used in SPSS 18 software.

**Ethical Considerations:** After familiarizing the participants with the objectives of the research and explaining the confidentiality of the information, participants' oral satisfaction was obtained.

**Findings:** Significant correlation was observed between the variables of ethical climate with job satisfaction ( $r=0.395$ ) and job stress with job satisfaction ( $r=-0.243$ ) ( $P<0.01$ ). Also, there was a reverse correlation between ethical climate and job stress ( $r=-0.379$ ,  $P>0.01$ ). Regression analysis showed that ethical climate predicts 34% of nurses' job stress ( $P<0.01$ ). Ethical climate accounts for about 53% of the variance in nurses' job satisfaction ( $p<0.01$ ).

**Conclusion:** It is recommended that hospitals managers and authorities provide the necessary ground for institutionalization of professional ethics and decrease nurses' job stress and enhance their job satisfaction and quality of care for patients by creating an appropriate ethical climate.

**Keywords:** Ethical Climate; Job Stress; Job Satisfaction; Nurses

**Please cite this article as:** Hassani M, Sedaqat R, Kazemzadehbeytali M. Correlation between the Ethical climate, Job stress and Job Satisfaction in Nurses. *Med Ethics J* 2017; 11(40): 63-71.

## ارتباط بین جو اخلاقی، استرس شغلی و رضایت شغلی پرستاران

محمد حسنی<sup>۱</sup>، رقیه صداقت<sup>۲</sup>، مهدی کاظم‌زاده بیطالی<sup>۳\*</sup>

۱. استاد، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران. (نویسنده مسؤل)

Email: mehdikazemzadee@gmail.com

دریافت: ۱۳۹۵/۱/۱۷ پذیرش: ۱۳۹۵/۷/۸

## چکیده

**زمینه و هدف:** پرستاری حرفه‌ای است که با تنش‌های روانی و مسائل اخلاقی متعدد آمیخته است. از این رو مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط جو اخلاقی، استرس شغلی و رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان امام خمینی ارومیه در سال ۱۳۹۴ انجام گردیده است.

**مواد و روش‌ها:** در این مطالعه مقطعی - همبستگی، جامعه مطالعه را پرستاران شاغل در بیمارستان امام خمینی (ره) وابسته به دانشگاه علوم پزشکی ارومیه تشکیل می‌داد که از میان ۳۶۶ نفر پرستار، ۲۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد جو اخلاقی Victor و Cullen، استرس شغلی Sutherland و رضایت شغلی Brayfield و Rothe استفاده شد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون به وسیله نرم‌افزار SPSS 18 تحلیل شد. **ملاحظات اخلاقی:** پس از توضیح درباره اهداف مطالعه و محرمانگی اطلاعات، رضایت شفاهی شرکت‌کنندگان کسب گردید.

**یافته‌ها:** بین متغیرهای جو اخلاقی با رضایت شغلی ( $r=0/395$ ) و استرس شغلی با رضایت شغلی ( $r=-0/243$ ) شرکت‌کنندگان همبستگی معنی‌دار مشاهده شد ( $P<0/01$ ). همچنین بین جو اخلاقی و استرس شغلی شرکت‌کنندگان ارتباط آماری معکوس مشاهده شد ( $r=-0/379$ ،  $P<0/01$ ). با استفاده از تحلیل رگرسیون چندگانه، متغیر جو اخلاقی حدود ۳۴٪ از واریانس استرس شغلی و ۵۳٪ از واریانس رضایت شغلی پرستاران را تبیین نمود ( $p<0/01$ ).

**نتیجه‌گیری:** با توجه به ارتباط مشاهده‌شده، توصیه می‌گردد تا مدیران و مسؤولان بیمارستان، بستر لازم برای نهادینه‌کردن اخلاق حرفه‌ای فراهم نموده و با ایجاد جو اخلاقی مطلوب، میزان رضایت شغلی پرستاران و کیفیت مراقبت از بیماران را بهبود بخشند.

**واژگان کلیدی:** جو اخلاقی؛ استرس شغلی؛ رضایت شغلی؛ پرستاران

## مقدمه

رضایت شغلی یکی از بنیادی‌ترین مفاهیمی است که در تمامی سطوح مدیریت منابع انسانی دارای اهمیت فراوان بوده و در رسیدن به اهداف سازمانی می‌بایست مورد توجه قرار گیرد. رضایت شغلی شامل احساس‌ها و نگرش‌هایی است که هر فردی نسبت به شغل خود دارد (۱) و مرتبط با اهداف سازمان و کارکنان است. از نظر Robbins و Judge با وجود این‌که نمی‌توان گفت، عملکرد و رضایت شغلی، کدام علت و کدام معلول است، اما به هر حال کارمندان رضایتمند بهره‌وری بالاتری دارند (۲) که بر نحوه عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد (۳).

Witte و Buitendach (۲۰۰۵ م.) پیشنهاد می‌کنند که رضایت شغلی به دیدگاه‌ها و ارزیابی‌های افراد از شغل بر می‌گردد و این دیدگاه با توجه به نیازها، ارزش‌ها و انتظارات قابل تغییر است (۴). رضایت زمانی در حد مطلوب است که انتظارات سازمان با نیازها و تمایلات مشخص، توافق و همخوانی داشته باشد. عدم توافق و تطابق این دو، مشکلاتی از لحاظ خشنودی طرفین به وجود خواهد آورد. رضایت و خشنودی تابع توافق و تعادل میان انتظارات و شرایط سازمان و پیش‌آمدگی‌ها و نیازهای شخصی افراد است و در صورت تعادل و تطابق، رفتار به طور هم‌زمان برآورنده انتظارات سازمان و نیازهای فردی خواهد بود (۵).

متغیر سازمانی دیگری که با رضایت شغلی رابطه متقابل دارد، استرس شغلی است. پرستاران با مشکلات اخلاقی جدی در ارائه مراقبت به بیماران مواجه هستند. استرس شغلی ناشی از استرس کاری است که پیامدهای عاطفی، جسمی، روانی - اجتماعی و آشفتگی اخلاقی را دربر دارد (۶). در مشاغلی مانند پرستاری و در کل در نظام مراقبت سلامت، پرستاران با تعارضات اخلاقی متعددی روبرو می‌گردند که بخش قابل ملاحظه‌ای از استرس پرستاران را به خود اختصاص می‌دهد. در صورتی که جو مناسبی در بیمارستان به عنوان یک سازمان وجود نداشته باشد، استرس شغلی دامن‌گیر کارکنان آن سازمان خواهد شد (۷). پرستارانی که در یک محیط غیر

حمایتی کار می‌کنند، به دلیل عدم وجود سیاست‌های مؤثر از لحاظ اخلاقی بر عملکرد حرفه‌ای آن‌ها، به احتمال بیشتری استرس شغلی را تجربه می‌کنند. بار عکس پرستارانی که به خاطر پیروی از استانداردهای حرفه‌ای حمایت می‌شوند، رفتارهای غیر اخلاقی را که برخلاف استانداردهای پذیرفته شده است، فعالانه اصلاح کرده یا بهبود می‌بخشند (۸).

جو اخلاقی ساختاری است روانی که از مجموعه ادراکات افراد حاصل می‌شود. به عبارت دیگر ادراکات مشترک، ثابت و معنی‌داری است که کارکنان درباره رویه‌های اخلاقی و سیاست‌های موجود در سازمان‌شان دارند. بنابراین جو اخلاقی یک جو کاری است که رویه‌ها، سیاست‌ها و عملکرد سازمان را با یک نتیجه اخلاقی بازتاب می‌دهد (۹). از نظر Halpyn و Kraft (۱۰) جو ویژگی‌های درونی یک سازمان است که آن را از سازمان‌های دیگر متمایز ساخته و روی رفتار کارکنان آن تأثیر می‌گذارد. کارکنانی که احساس می‌کنند، جو اخلاقی بر سازمان حاکم است، روابط و تعاملات سازمان خویش را عادلانه می‌دانند و این امر باعث افزایش رضایت و تعهد کارکنان می‌شود (۱۱). قدیری و همکاران در تحقیق خود نشان دادند که هر یک از پنج نوع جو اخلاقی (جو نوع‌دوستی، جو حقوقی و اصولی، جو قانونی، جو ابزاری و جو مستقل) با رضایت شغلی رابطه دارند. همچنین آن‌ها نشان دادند که ترکیب خطی انواع جو اخلاقی با ترکیب خطی رضایت شغلی رابطه معنی‌داری دارد (۱۲). جولایی و همکاران، گزارش نمودند که هر چقدر فضای اخلاقی از دید پرستاران مطلوب‌تر بود، رضایت شغلی آن‌ها نیز بالاتر می‌رفت (۱۳). Mulki و همکاران نیز نتیجه گرفتند که جو اخلاقی با رضایت شغلی ارتباط مثبت دارد و این امر منجر به کاهش نیت ترک خدمت و افزایش تعهد سازمانی و عملکرد شغلی می‌شود (۱۴).

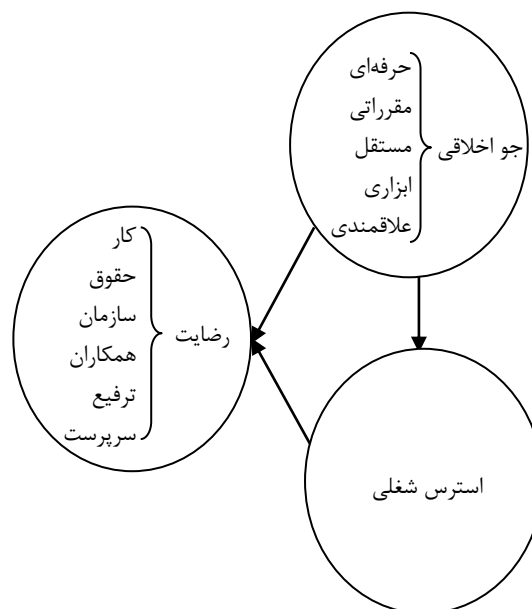
در مواقعی که خدمات سلامت پیچیده می‌شود، پرستاران با موضوعات اخلاقی بفرنجی در مراقبت از بیماران مواجه می‌شوند. بدین ترتیب که در شغلشان احترام کمی می‌بینند و به طور چشمگیری ناراضی می‌شوند، با این وجود بررسی ارتباط بین عوامل شغلی مرتبط با اخلاق و رضایت شغلی و

وابستگی آن به دانشگاه به عنوان یکی از بیمارستان‌های مرجع شهر ارومیه بود. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و با توجه به جدول مورگان ۲۰۰ نفر برآورد گردید. نمونه‌گیری به صورت سهمیه‌ای به نسبت پرستاران شاغل در بخش‌های مختلف بیمارستان انجام شد.

ابزار گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه بسته پاسخ بود که با اقتباس از پرسشنامه‌های جو اخلاقی Cullen و همکاران، پرسشنامه استرس شغلی Sutherland و رضایت شغلی Brayfield و Rothe تهیه شدند. برای گردآوری اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان شامل سن، جنسیت، تحصیلات، سابقه خدمت و سن از فرم جداگانه استفاده شد. پرسشنامه جو اخلاقی Cullen و همکاران شامل ۲۶ گویه می‌باشد که مؤلفه‌های جو اخلاقی علاقمندی، مقرراتی، ضوابط، ابزاری، حرفه‌گرایی و مستقل را می‌سنجد (۱۶). این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) امتیازدهی می‌شود. پرسشنامه استرس شغلی Sutherland دارای ۳۰ سؤال است که برای سنجش میزان استرس در محیط بیمارستان ساخته شده و با طیف لیکرت از ۱ (بسیار کم) تا ۵ (بسیار زیاد) سنجیده می‌شود (۱۷). ضریب پایایی این پرسشنامه توسط شیروان با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۷۷ به دست آمده است. پرسشنامه رضایت شغلی Brayfield و Rothe هنجاریابی شده و ۱۱ گویه آن برای سنجش میزان رضایت شغلی در این تحقیق انتخاب شده است (۱۸). نمره‌گذاری این پرسشنامه به صورت لیکرتی است و گویه‌های ۵، ۷ و ۱۰ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه در تحقیقات متعدد خارجی Breaux و همکاران، ۰/۷۴ (۱۹)، Breaux و همکاران، ۰/۸۷ (۲۰)، Hall و همکاران، ۰/۹۰ (۲۱) به دست آمده است. در پژوهش حاضر برای ارزیابی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. نمرات پایایی برای مقیاس‌های نامبرده به شرح زیر برآورد گردید: پرسشنامه جو اخلاقی (۰/۷۲)، استرس شغلی (۰/۸۲) و رضایت شغلی (۰/۷۴).

همچنین به منظور بررسی روایی پرسشنامه‌ها، با وجود استاندارد بودن ابزارها و استفاده مکرر آن‌ها در پژوهش‌های

تمایل به ترک شغل به ندرت مورد توجه قرار گرفته است (۸). مدل ساده مفهومی زیر چگونگی ارتباط جو اخلاقی، استرس اخلاقی و رضایت شغلی را نشان می‌دهد.



نمودار ۱: مدل مفهومی تحقیق

از منظر اندیشمندانی مانند Wyser و همکاران (۱۵) و Cullen (۱۶)، جو اخلاقی در سازمان به اشکال مختلفی نظیر حرفه‌ای، مقرراتی، مستقل، ابزاری و علاقمندی بروز پیدا می‌کند و بر اساس شواهد موجود هم با استرس شغلی پرستاران و هم رضایت شغلی آنان ارتباط دارد. از طرف دیگر استرس شغلی که نوعی استرس شغلی است با رضایت شغلی که مشتمل بر رضایت از کار، حقوق، سازمان، همکاران، ترفیع و سرپرستان می‌شود، ارتباط دارد. از این رو مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط جو اخلاقی و استرس شغلی با رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان امام خمینی ارومیه در سال ۱۳۹۴ انجام گردیده است.

## مواد و روش‌ها

در این مطالعه مقطعی - همبستگی، جامعه آماری را کلیه پرستاران شاغل در بخش‌های مختلف (۳۶۶ نفر) بیمارستان امام خمینی (ره) وابسته به دانشگاه علوم پزشکی ارومیه در سال ۱۳۹۴ تشکیل می‌دادند. علت انتخاب این بیمارستان،

جدول ۱: اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

تعداد (درصد)	متغیر	
۸۴ (۴۲)	مرد	جنسیت
۱۱۶ (۵۸)	زن	
۴۲ (۲۱)	فوق دیپلم	تحصیلات
۱۵۸ (۷۹)	لیسانس	
۳۰ (۱۵)	۵ سال	سابقه خدمت
۹۸ (۴۹)	۶ تا ۱۰ سال	
۵۵ (۲۷/۵)	۱۱ تا ۱۵ سال	
۱۷ (۸/۵)	۱۶ سال به بعد	
۲۲ (۱۱)	کم‌تر از ۲۵ سال	سن
۶۵ (۳۲/۵)	۲۶ تا ۳۰ سال	
۷۲ (۳۶)	۳۱ تا ۳۵ سال	
۳۰ (۱۵)	۳۶ تا ۴۰ سال	
۱۱ (۵/۵)	۴۱ سال به بعد	

میانگین و انحراف معیار نمرات جو اخلاقی شرکت‌کنندگان  $80/55 \pm 3/47$  (با طیف نمرات ممکن ۱ تا ۵)، رضایت شغلی  $28/44 \pm 4/86$  (با طیف نمرات ممکن ۱ تا ۵) و استرس شغلی آنان  $97/61 \pm 17/21$  بود.

همبستگی بین متغیرهای جو اخلاقی و استرس شغلی  $(r = -0/379, P < 0/01)$  معکوس و بین متغیرهای جو اخلاقی با رضایت شغلی  $(r = 0/395, P < 0/01)$  مستقیم بود. بین استرس شغلی و رضایت شغلی  $(r = -0/243, P < 0/01)$  همبستگی معکوس مشاهده شد. شدت همبستگی دو به دو از  $0/24$  تا  $0/39$  در نوسان بود.

ضریب همبستگی چندگانه برای پیش‌بینی رضایت شغلی از روی جو اخلاقی برابر  $\beta = 0/733$  و ضریب تعیین  $R^2 = 0/538$  به دست آمد. متغیر جو اخلاقی حدود ۵۳٪ از واریانس رضایت شغلی پرستاران را تبیین می‌کند ( $p < 0/01$ ). به منظور تعیین جو اخلاقی در پیش‌بینی استرس شغلی، از روش تحلیل رگرسیون به روش گام به گام استفاده شد. ضریب همبستگی چندگانه برای پیش‌بینی استرس شغلی پرستاران از روی جو اخلاقی برابر با  $\beta = 0/584$  و ضریب تعیین  $R^2 = 0/341$  به دست آمده است. جو اخلاقی حدود ۳۴٪ از واریانس استرس شغلی را تبیین می‌کند ( $p < 0/01$ ).

داخلی و خارجی، داده‌های حاصل از اجرای این مقیاس در گروه نمونه تحلیل عاملی شدند. این تحلیل به شیوه تحلیل اکتشافی به روش مؤلفه‌های اصلی (PC) با چرخش واریماکس انجام شده است. مقدار ضریب KMO برابر  $0/73$  و مقدار خی آزمون Bartlett Sprite،  $14506/8$  به دست آمد که در سطح  $0/01$  معنی‌دار بوده و نشانه کفایت نمونه و متغیرهای نمونه برای انجام تحلیل عاملی است. نتایج حاصل مورد تأیید و واریانس تجمعی  $0/78$  به دست آمده است. برای تحلیل عاملی از نرم‌افزار SPSS 18 استفاده شد.

پس از هماهنگی با مسؤولین بیمارستان، پرسشنامه‌ها در قالب یک پرسشنامه کلی همراه با دستورالعمل تکمیل، توزیع شد. در بین فواصل زمانی که پرسشنامه‌ها توزیع می‌گردید، سعی شد که با ارائه توضیحات از خستگی و بی‌میلی پرستاران و در حقیقت تأثیر نامطلوب بر جوابگویی آن‌ها جلوگیری شود و در نهایت پرستاران بعد از کامل کردن پرسشنامه طی تماس با شماره تلفنی که روی برگه اول پرسشنامه نوشته شده بود، اتمام تکمیل را اطلاع می‌دادند و با مراجعه حضوری به آن‌ها پرسشنامه‌ها جمع‌آوری می‌شد. از تعداد ۲۲۵ پرسشنامه توزیع شده، داده‌های تعداد ۲۰۰ پرسشنامه تحلیل شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) به وسیله نرم‌افزار SPSS 18 انجام شد.

### ملاحظات اخلاقی

این پژوهش محصول پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه ارومیه به شماره  $A4/863$  می‌باشد. پس از توضیح درباره‌ی اهداف مطالعه و محرمانگی اطلاعات، رضایت شفاهی شرکت‌کنندگان کسب گردید.

### یافته‌ها

اکثر شرکت‌کنندگان زن ( $58\%$ )، از گروه سنی ۲۶ تا ۳۰ سال ( $32/5\%$  درصد)، دارای مدرک لیسانس ( $79\%$ ) و سابقه کار ۶ تا ۱۰ سال ( $49\%$ ) بودند (جدول ۱).

## بحث

نتایج مطالعه نشان داد که بین جو اخلاقی و استرس شغلی پرستاران همبستگی معکوس معنی‌دار وجود دارد. این نتیجه با نتایج بسیاری از تحقیقات همخوانی دارد. Corley و همکاران نیز در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که استرس شغلی و استرس حرفه‌ای مسأله شایعی در میان پرستاران است و فقط شدت و تکرار آن در پرستاران متفاوت است (۲۲). نتایج مطالعه Silane در سوئد نیز نشان می‌دهد که جو اخلاقی بالاتر با کاهش تکرار دیسترس اخلاقی در ارتباط است (۲۳). همچنین عبدالله‌زاده و همکاران (۲۴) در تحقیق خود نشان دادند که اکثریت کارکنان و دانشجویان اتاق عمل هر دو، دیدگاه منفی نسبت به جو اخلاقی حاکم در اتاق‌های عمل داشتند. هر دو گروه، ارتباطات همکاران در اتاق عمل را مثبت‌ترین حیطة جو اخلاقی ارزیابی کردند. در حالی که منفی‌ترین حیطة از نظر کارکنان اتاق عمل، حیطة مربوط به بیمارستان و از نظر دانشجویان اتاق عمل، حیطة مربوط به پزشکان بود. در مطالعه Fogel (۲۵) نیز ابعاد گوناگون جو اخلاقی با تجربه استرس اخلاقی در ارتباط بوده است که نیاز با انجام مطالعات بیشتر در این زمینه جهت یافتن راه‌کارهایی برای بهبود جو اخلاقی یا اخلاقی‌تر کردن فضاهای کاری را خاطر نشان می‌سازد؛ راهبردهایی که باعث بهبود روابط بین بیمارستان‌ها، همکاران، مدیران، بیماران و پزشکان شود؛ از افزایش بارکاری پرستاران بکاهد و از مراجعه متعدد بیماران به مراکز درمانی که خود عامل بالقوه استرس است، جلوگیری کند.

همچنین نتایج مطالعه حاضر نشان داد که بین جو اخلاقی و رضایت شغلی همبستگی مستقیم وجود دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات قاسمی‌نژاد، سیادت و نوری (۱۴)، صادقی و فتحی (۲۶) و Mulki و همکاران (۱۵) همخوانی دارد. برخی دیگر از محققان نشان دادند که ادراک جو ابزاری، با رضایت شغلی ارتباط منفی و ادراک جوهای نوع‌دوستی، مستقل و قانونی با رضایت شغلی ارتباط مثبت دارند (۲۷). به طور کلی محققان نشان داده‌اند که جو نوع‌دوستی، مستقل، حقوقی و اصولی و قانونی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت می‌گذارند، اما در

مقابل جو ابزاری بر خشنودی اثر منفی دارد (۳۰-۲۸). این نتایج با نتایج مطالعه حاضر همسو می‌باشد. همچنین نتایج نشان داده که جو کاری بر تمایل پرستاران به ادامه خدمت تأثیر می‌گذارد، وجود جو اخلاقی منفی و داشتن دیدگاه منفی نسبت به آن منجر به عدم رضایت شغلی پرستاران شده و با تصمیم‌گیری پرستاران برای ترک کار و حتی حرفه خود مرتبط می‌باشد، به طوری که در بین متغیرهای مؤثر در ترک کار، قوی‌ترین ارتباط میان این مفهوم و تصور از جو اخلاقی است. این دو رابطه مستقیم منفی دارند، بدین معنا که هرچه دریافت از جو اخلاقی مثبت‌تر باشد تمایل به ترک کار پایینتر است (۲۳). علاوه بر این Ulrich در مطالعه خود در فیلادلفیا از ایالات متحده بیان نمود که درک پرستاران از جو اخلاقی از حد متوسط بالاتر بوده است و جو اخلاقی با استرس اخلاقی و رضایت شغلی ارتباط دارد (۶). بنابراین جو اخلاقی مطلوب بر عملکرد پرستاران تأثیرگذار است، هر گونه عاملی که آرامش پرستاران را در حین انجام وظیفه بر هم بزند منجر به پایین آمدن عملکرد مناسب پرستار و نارضایتی آنان از شغلشان می‌گردد.

همچنین نتایج مطالعه حاکی از وجود ارتباط معکوس بین استرس شغلی و رضایت شغلی پرستاران می‌باشد. بر اساس نظریات Judge و Robbins (۲) و Robbins (۱) هر اندازه ارتباطات مؤثرتری بین کارکنان یک سازمان برقرار شود، کارکنان به احتمال کمتری دچار استرس می‌شوند، ولی حس همکاری و مسؤولیت‌پذیری باعث ایجاد استرس اخلاقی (شغلی) گردیده و در عین حال تعالی رضایت شغلی آنان را به دنبال دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات، قاسمی‌نژاد و همکاران (۳۱) و Angermeyer و همکاران (۳۲) همخوانی دارد. تحقیقات متعددی بر فشار روانی ناشی از کار، خط مشی سازمان، نگرش مدیریت، ماهیت شغل، نقش فرد در سازمان، فضا و ساختار سازمان، ماهیت روابط حاکم بر محیط کار، مشکلات ناشی از ارتباط متقابل سازمان و دنیای خارج از کار متمرکز بودند که همگی به نوعی بر رضایت شغلی و استرس اخلاقی مؤثرند (۳۳). نتایج این تحقیق همچنین با نتایج تحقیق Junior و Batram همسو می‌باشد. آنان دریافتند که بین استرس و رضایت شغلی در پرستاران رابطه معنی‌دار وجود دارد، به نحوی

### نتیجه‌گیری

نتایج این مطالعه نشان داد که بین جو اخلاقی، استرس شغلی و رضایت شغلی پرستاران ارتباط معنی‌دار وجود دارد، لذا توصیه می‌گردد تا مدیران و مسؤولان بیمارستان، بسترهای لازم برای نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای فراهم نموده و با ایجاد جو اخلاقی مطلوب، میزان رضایت شغلی پرستاران و کیفیت مراقبت از بیماران را بهبود بخشد. همچنین برگزاری دوره‌های آموزشی برای پرستاران درباره نحوه مواجهه با مسائل اخلاقی توصیه می‌گردد.

### تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله از همکاری مسؤولین محترم بیمارستان امام خمینی ارومیه و پرستاران شرکت‌کننده که در انجام این مطالعه همکاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌گردد. تعارض منافع وجود ندارد.

که بعضی از ابعاد استرس شغلی از قبیل بی‌کفایتی، ناسازگاری نقش و ابهام نقش با رضایت شغلی ارتباط منفی دارند و با افزایش شدت این متغیرها، رضایت شغلی کاهش می‌یابد (۳۴). نتایج نشان داد که جو اخلاقی، دو متغیر استرس شغلی و رضایت شغلی شرکت‌کنندگان را پیش‌بینی می‌کند. این نتیجه با نتایج تحقیقات حسنی و همکاران (۳۵) و Rokhman (۳۶) همسو می‌باشد. همچنین Schwepker و Hartline (۳۷) در تحقیقات متعدد به این نتیجه دست یافته‌اند که میان نظارت مستقیم سرپرست و تمایل به رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان‌ها رابطه وجود دارد، لذا پرستارانی که بدون نظارت مستقیم سرپرستان فعالیت می‌کنند، بیشتر تحت فشار رفتارهای غیر اخلاقی قرار می‌گیرند. نتایج تحقیق Juliet و Vijilla نشان داد که بین جو سازمانی و استرس شغلی رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد (۳۸). بر اساس نظریات بسیاری از متخصصان از جمله Stewart (۳۸)، علاوه بر عوامل درون‌محتوایی یا ویژگی‌های کار و ویژگی‌های فردی، عوامل زمینه‌ساز بیرونی مانند ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی و ادراک کلی افراد از شرایط محیط کار، نقش مهمی در رضایت شغلی دارند و عواملی مانند امنیت شغلی، ابهام نقش، روابط با همکاران، الگوهای مدیریتی حاکم بر سازمان و میزان مشارکت کارکنان در فرایندهای کاری، از مهم‌ترین عوامل بیرونی مرتبط با رضایت شغلی هستند.

از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به عدم کنترل متغیرهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی اشاره کرد. با توجه به محدودیت جامعه آماری این پژوهش، تعمیم نتایج به پرستاران شاغل در سایر بیمارستان‌ها و همچنین کارکنان سایر سازمان‌ها بایستی با احتیاط صورت گیرد. پیشنهادات ما برای مطالعات بعدی بررسی ارتباط بین جو اخلاقی و استرس اخلاقی با عملکرد فردی و سازمانی و تأثیرگذاری آن‌ها در ایجاد ارتباط بین رضایت شغلی با نتایج و بروندهای سازمانی در محیط‌های حرفه‌ای مشابه و سایر حرفه‌مندان سلامت می‌باشد.

## References

1. Robbins S. Principles of Organizational Behavior. Translated by Parsaeian A, Arabi M. Tehran: Office of Cultural Research; 2011. P.104-111. [Persian]
2. Robbins S, Judge T. Organizational Behavior. Translated by Zare M. Tehran: Ns Publication; 2009. P.99-116. [Persian]
3. Hoy W, Miskel C. Educational administration: Theory, Research and practice. Translated by Abbaszadeh M. Urmia: Urmia University Press; 2006. p.321.282. [Persian]
4. Buitendach J, De Witte H. Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organizational commitment of maintenance workers in a Parastal, South American. *J Bus Manage* 2005; 36(2): 27-37.
5. Najafi M, Karimi M, ghahramanifard A. Rezvani M. The relationship between ethical climate and job satisfaction among staff training city of Esfahan. *J New Educa Appr* 2010; 5(2): 1-22. [Persian]
6. Ulrich C, Odonnell P, Taylor C, Farrar A, Danis M, Grady C. Ethical climate, ethics stress, and the job satisfaction of Nurses and social workers in the United States. *Soc Sci Med* 2007; 65(2): 1708-1719.
7. Soleimani N, Abaszade N, nyazazari B. Relationship between work ethics and job satisfaction and job stress in Tehran organization of technical and professional training. *J New Appr Educ Manage* 2012; 3(9): 21-38.
8. Olson LL. Hospital nurses' perceptions of the ethical climate of their work setting. *J Nurse Scholar* 1998; 30(4): 345-349.
9. Borhani F, Zalali T, Abbaszadeh A, Haghdoost AA. Views of Nurses' about the ethical climate of teaching hospitals affiliated to Kerman University. *Med Ethics J* 2011; 5(17): 27-44. [Persian]
10. Keramati MR. The relationship between organizational climate and job stress of teachers in primary schools in Mashhad. *New Thought Educ* 2012; 8(4): 103-140. [Persian]
11. Liu AM, Fellows R, Ng J. Surveyors' perspectives on ethics in organizational culture. *Engin Constr Architect Manage* 2004; 11(6): 438-449.
12. Qadiri M, Beshlideh K, Hashemi Sheikh Shaban SE, Mshklany F. The relationship between ethical climate and job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *J Ethics Sci Technol* 2013; 8(2): 1-15. [Persian]
13. Jolayi S, Jalili HR, Rafiee F, Haji Babaei F, Haghani H. Evaluate the relationship between work ethics and job satisfaction of nurses in selected hospitals of Tehran University of Medical Sciences in 2011. *Med Ethics J* 2011; 5(15): 11-24. [Persian]
14. Mulki JP, Jaramillo F, Locander WB. Effect of ethical climate on turnover intention: linking attitudinal and stress theory. *J Bus Ethics* 2010; 78(4): 559-74.
15. Wyser C. Ethical Climates in Public Administration. Malta: EGPA Annual Conference; 2-5 September, 2009. Available at: <http://www.law.kuleuven.be/faculty/integriteit/egpa/previous-egpa-conferences/malta-2009/wyser.pdf>.
16. Cullen JB, Parboteeah KP, Victor B. The effects of ethical climates on organizational commitment: a two-study analysis. *J Bus Ethics* 2003; 46(2): 127-141.
17. Sutherland B. Organizational Determinants of Job Stress. *Organ Behav Hum Perform* 1995; 32(2): 160-177.
18. Brayfield A, Rothe HF. An index of job satisfaction. *J Appl Psychol* 1951; 35(5): 307-311.
19. Breaux DM, Munyon TP, Hochwarter WA, Ferris GR. Politics as moderator of the accountability job satisfaction Relationship: Evidence Across three studies. *J Manage* 2009; 35(2): 307-326.
20. Breaux DM, Perrewe PL, Hall AT, Frink DD, Hochwarter WA. Time to try a little tenderness? The detrimental effects of accountability when coupled with abusive supervision. *J Lead Organ Stud* 2008; 15(1): 111-122.
21. Hall AT, Zinko R, Perryman AA, Ferris GR. Organizational citizenship behavior: Mediators in the relationship between accountability and job performance and satisfaction, *J Lead Organ Stud* 2009; 15(3): 381-392.
22. Corley MC, Minick P, Elswick RK, Jacobs M. Nurse moral distress and ethical work environment. *Nurs Ethics* 2005; 12(4): 381-390.
23. Borhani F, Hoseini SH, Abbaszadeh A, Abbasi M, Fazljoor E. Nurses' perceptions of ethical climate governing the teaching hospital affiliated with the University of Medical Sciences Shahid Sadoughi Yazd. *Med Ethics J* 2014; 8(29): 41-65. [Persian]
24. Abdollah Zadeh F, Lotfi M, Mirza Aqazadeh A, Etebari Asl Z. Viewpoints of operating room staff and students toward ethical climate in teaching hospitals of Tabriz University of Medical Sciences. *Med Ethics J* 2015; 9(33): 65-84. [Persian]



25. Fogel KM. The Relationship of Moral Distress, Ethical Climate, and Intend to Turnover among Critical Care nurses. USA: Publisher Loyola University Chicago; 2007. p.75-86.
26. Sadeghi A, Fathi B. Explore the relationship between organizational climate and job satisfaction of teacher in the city Masal. *J Human Soc Sci* 2013; 2(5): 55-78.
27. Wang Y, Hsieh H. Toward a Better Understanding of the Link Between Ethical Climate and Job Satisfaction: A Multilevel Analysis. *J Bus Ethics* 2012; 105(4): 535-545.
28. Martin KD, Cullen JB. Continuities and Extensions of Ethical Climate Theory: A Meta- Analytic Review. *J Bus Ethics* 2006; 69(2): 175-194.
29. Tsai M, Huang C. The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan. *J Bus Ethics* 2008; 80(3): 565-581.
30. Filipova AA. Relationships among Ethical Climates, Perceived Organizational Support and Intent-to-Leave for Licensed Nurses in Skilled Nursing Facilities. *J Appl Gerontol* 2009; 20(10): 1-23.
31. Ghaseminejad A, Siadat SA, Nouri A. The Relationship between Organizational Climate and Job Stress and Job Satisfaction among Shahrekord Teachers. *J Educ Psychol* 2005; 12(1): 45-64. [Persian]
32. Angermeyer MC, Bull N, Bernert S, Dietrich S, Kopf AA. Comparison between partners of psychiatric patients and nurses. *Arch Psychiatr Nurs* 2006; 20(4): 158-165.
33. Saatchi D. Attitude about the determinants of job satisfaction and turnover. *J Manage Stud* 1993; 1(4): 1-10.
34. Rajaei M, Haghighi H, Dadipoor S, Fallaghi S, Salimi M, Sareghi Brojeni M, Naderizadeh M, et al. Relationship between occupational stress and job satisfaction among Iranian obstetricians. *Hormozgan Univ Med Sci* 2013; 17(3): 249-255. [Persian]
35. Hassani M, Heidarizadeh Z, Ghasemzadeh A. The role and influence of Islamic ethics and organizational culture, job satisfaction and organizational commitment Staff of Chamran University. *J Islam Manage* 2012; 20(2): 32-39. [Persian]
36. Rokhman W. The effect of Islamic work ethics on work out comes. *Electronic J Bus Ethics Organ Stud* 2010; 15(1): 21-32.
37. Schwepker C, Hartline M. Managing the ethical climate of customer-contact service employees. *J Serv Res* 2005; 7(4): 377-397.
38. Stewart A. Applied Social Psychology. Translated by Maher F. Mashhad: Publishing to Beh Nashr; 2001. P.538-85. [Persian]