

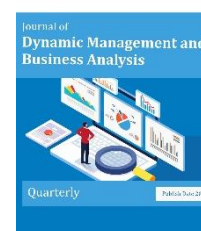


Journal Website

Article history:
Received 26 September 2024
Revised 23 October 2024
Accepted 16 December 2024
Published online 01 Feb. 2025

Dynamic Management and Business Analysis

Volume 3, Issue 4, pp 234-246



E-ISSN: 3041-8933

The Model of Professional Ethics based on the Job Self-Efficacy and Work Engagement with the Mediation of Quality of Work Life in Nurses

Yasamin Fayazi¹, Zahra DashBozorgi^{2*}, Fariba Hafezi³, Sasan Bavi⁴, Fatemeh Sadat Marashiyan⁴

1. PhD Student, Department of Psychology, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Psychology, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran (Corresponding author).
3. Associate Professor, Department of Psychology, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.
4. Assistant Professor, Department of Psychology, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.

* Corresponding author email address: zahradb2000@yahoo.com

Article Info

Article type:
Original

How to cite this article:

Fayazi Y, DashBozorgi Z, Hafezi F, Bavi S, Marashiyan F. (2024). The Model of Professional Ethics based on the Job Self-Efficacy and Work Engagement with the Mediation of Quality of Work Life in Nurses. *Dynamic Management and Business Analysis*, 3(4), 234-246.
<https://doi.org/10.22034/dmbaj.2025.2046424.1192>



© 2024 the author(s). Published by Knowledge Management Scientific Association. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) License.

ABSTRACT

Objective: Professional ethics represents a set of business principles and standards that can create a competitive advantage for the organization. Therefore, the aim of this study was to design a model of professional ethics based on the job self-efficacy and work engagement with the mediation of quality of work life in nurses. **Methodology:** This study in terms of purpose was applied and in terms of implementation method was descriptive-analytical from type of correlation. The current research population was all the nurses working in the hospitals of Ahvaz city in 2023 year, which 320 nurses were selected as a sample by multi-stage cluster sampling method. The research tools were include questionnaires of professional ethics (Cadozier, 2002), job self-efficacy (Riggs and Knight, 1994), work engagement (Salanova & Schaufeli, 2008) and quality of work life (Walton, 1973). The data of this study were analyzed by structural equation modeling in SPSS software version 24. **Findings:** The results of this study indicated that the model of job self-efficacy and work engagement with the mediation of quality of work life in nurses had a good fit. Also, the findings showed that the direct effect of job self-efficacy on quality of work life, the direct effect of work engagement on quality of work life and professional ethics and the direct effect of quality of work life on professional ethics were positive and significant ($P < 0.05$), but the direct effect of job self-efficacy on professional ethics was not significant ($P > 0.05$). In addition, the indirect effect of job self-efficacy and work engagement with the mediation of quality of work life on professional ethics was significant ($P < 0.01$). **Conclusion:** According to the mentioned results, in order to improve the professional ethics of nurses it is possible to provide the basis for increasing their job self-efficacy, work engagement and quality of work life.

Keywords: Professional Ethics, Job Self-Efficacy, Work Engagement, Quality of Work Life, Nurses.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Nurses are the largest groups of service providers in the care and treatment system that affect the quality of health care and the efficiency of this system ([Alsufyani et al., 2022](#)). Nurses are the largest group in the health system of any country, and compliance with ethical standards and professional ethics in their job plays an important role in creating a competitive advantage for the hospital ([Landis et al., 2024](#)). Professional ethics is one of the new areas of ethics that tries to respond to the ethical issues of various professions, and for that imagined certain principles, including the dos and don'ts that the workers must commit to and adhere to ([Fino et al., 2022](#)). Compliance the professional ethics largely prevents the occurrence of many problems for the patient and nurse including damage and ensures the sustainability and stability of the organization through performance improvement ([Pesut et al., 2020](#)).

One of the concepts related to professional ethics is job self-efficacy ([Djaddang & Lysandra, 2022](#)). Job self-efficacy is derived from [Bandura \(1986\)](#) concept of self-efficacy and is defined as a person's judgment about his ability to perform a task in a given job and professional framework ([Button et al., 2022](#)). High levels of job self-efficacy increase a person's participation in work and professional tasks and behaviors ([Seidman et al., 2024](#)). Another concept related to professional ethics is work engagement ([Damianus et al., 2023](#)). Work engagement refers to a positive and pleasurable mental, cognitive and psychological state related to work, which is determined by strength (evaluation of the level of energetic work), dedication (evaluation of the level of inspiration and challenging work) and attraction (evaluation of the level of pleasantness of work and difficulty of separation from it) ([Rozkwitalska et al., 2022](#)). Work engagement increases productivity, self-esteem, health level and job satisfaction and reduces absenteeism from the workplace, improves spirit, reduces absenteeism and provides greater ability to perform work duties optimally ([Gao et al., 2024](#)).

One of the concepts that can mediate between professional ethics and work variables is the quality of work life. Quality of life refers to a person's beliefs about his life situation according to the culture and value system related to his goals, expectations, standards and priorities ([Paul & Perwez, 2023](#)). The quality of work life means that people are able to satisfy their essential and personal needs through work and achieve organizational goals ([Howie-Esquivel et al., 2022](#)). Improving the quality of work life makes employees feel happy and secure in the work environment, experience less stress, meet their personal and social needs and feel satisfied with their work and career ([Karatepe & Turkmen, 2023](#)). Nursing is one of the hard and stressful professions and the research about the professional ethics of this group is very important for designing programs to improve it, and it seems needful and necessary. Professional ethics represents a set of business principles and standards that can create a competitive advantage for the organization. Therefore, the aim of this study was to design a model of professional ethics based on the job self-efficacy and work engagement with the mediation of quality of work life in nurses.

Methodology

This study in terms of purpose was applied and in terms of implementation method was descriptive-analytical from type of correlation. The current research population was all the nurses working in the hospitals of Ahvaz city in 2023 year, which 320 nurses were selected as a sample by multi-stage cluster sampling method. In this sampling method, first 3 hospitals (Imam Khomeini (RA), Naft and Abuzar) were randomly selected from among the hospitals of Ahvaz city and then from each hospital, nurses of some departments were randomly selected and if they met the conditions and criteria for entering the research were selected as samples. In this study, the criteria for entering the research were include employment in the nursing profession, at least a diploma, age of 21 to 50 years, no addiction and use of psychiatric drugs such as anti-anxiety and anti-depressants, no psychological services in the past three months and no stressful events such as death and divorce in relatives in the last three months and the criteria for exiting the research were include refusing to complete the tools and not responding to more than ten percent of the items in the questionnaires of the present research. The research tools were include questionnaires of professional ethics ([Cadozier, 2002](#)), job self-efficacy ([Riggs and Knight, 1994](#)), work engagement ([Salanova & Schaufeli, 2008](#))

and quality of work life (Walton, 1973). The data of this study were analyzed by structural equation modeling in SPSS software version 24.

Findings

In this research, most of the nurses were female (73.13 percent), had a bachelor's degree (67.81 percent), age of 46-50 years old (25.62 percent) and work experience of 16-20 years (23.75 percent). The results of this study indicated that the model of job self-efficacy and work engagement with the mediation of quality of work life in nurses had a good fit. Also, the findings showed that the direct effect of job self-efficacy on quality of work life, the direct effect of work engagement on quality of work life and professional ethics and the direct effect of quality of work life on professional ethics were positive and significant ($P < 0.05$), but the direct effect of job self-efficacy on professional ethics was not significant ($P > 0.05$). In addition, the indirect effect of job self-efficacy and work engagement with the mediation of quality of work life on professional ethics was significant ($P < 0.01$).

Discussion and Conclusion

In general, the results of the present study showed that job self-efficacy, work engagement and quality of work life had an effect on professional ethics. Therefore, according to these results, it is necessary to design and implement programs to improve nurses' professional ethics by promoting job self-efficacy, work engagement, and quality of work life. For this purpose, specialists, managers and planners of the hospital should take effective steps to improve the professional ethics of all employees, especially nurses, according to the role of the variables of the current research, so that the level of compliance the professional ethics by them can be realized in a more favorable way.



مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری با میانجی کیفیت زندگی کاری در پرستاران

یاسمین فیاضی^۱، زهرا دشت‌بزرگی^{۲*}، فریبا حافظی^۳، ساسان باوی^۴، فاطمه سادات مرعشیان^۴

۱. دانشجوی دکتری، گروه روانشناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

۲. استادیار، گروه روانشناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران (نویسنده مسئول).

۳. دانشیار، گروه روانشناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

۴. استادیار، گروه روانشناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران.

*ایمیل نویسنده مسئول: zahradb2000@yahoo.com

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله

پژوهشی/اصیل

نحوه استناد به این مقاله:

فیاضی ی، دشت‌بزرگی ز، حافظی ف، باوی س، مرعشیان ف. (۱۴۰۳). مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری با میانجی کیفیت زندگی کاری در پرستاران. *مدیریت پویا و تحلیل کسب و کار*. ۳(۴)، ۲۴۶-۲۳۴.



© ۱۴۰۳ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده(گان) است. انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY 4.0) صورت گرفته است.

هدف: اخلاق حرفه‌ای نشان‌دهنده مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای شغلی است که می‌تواند برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد نماید. بنابراین، هدف این مطالعه طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری با میانجی کیفیت زندگی کاری در پرستاران بود. **روش‌شناسی:** این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، توصیفی-تحلیلی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش حاضر همه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر اهواز در سال ۱۴۰۲ بودند که ۳۲۰ پرستار با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای (کادوزیر، ۲۰۰۲)، خودکارآمدی شغلی (ریگز و نایت، ۱۹۹۴)، اشتیاق کاری (سالانو و شوفلی، ۲۰۰۸) و کیفیت زندگی کاری (والتون، ۱۹۷۳) بودند. داده‌های این مطالعه با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار اسپاس‌اس نسخه ۲۴ تحلیل شدند. **یافته‌ها:** نتایج این مطالعه حاکی از آن بود که مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری با میانجی کیفیت زندگی کاری در پرستاران برازش مناسبی داشت. همچنین، یافته‌ها نشان داد که اثر مستقیم خودکارآمدی شغلی بر کیفیت زندگی کاری، اثر مستقیم اشتیاق کاری بر کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای و اثر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای مثبت و معنادار بود ($P < 0.05$)، اما اثر مستقیم خودکارآمدی شغلی بر اخلاق حرفه‌ای معنادار نبود ($P > 0.05$). افزون بر آن، اثر غیرمستقیم خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری با میانجی کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای معنادار بود ($P < 0.01$). **نتیجه‌گیری:** طبق نتایج مذکور، برای بهبود اخلاق حرفه‌ای پرستاران می‌توان زمینه را برای افزایش خودکارآمدی شغلی، اشتیاق کاری و کیفیت زندگی کاری آنان فراهم نمود.

کلیدواژگان: اخلاق حرفه‌ای، خودکارآمدی شغلی، اشتیاق کاری، کیفیت زندگی کاری، پرستاران.

پرستاران بزرگ‌ترین گروه‌های ارائه‌دهنده خدمات در سیستم مراقبتی و درمانی هستند که بر کیفیت مراقبت‌های بهداشتی و بازدهی این سیستم تأثیر می‌گذارند (Alsufyani et al., 2022). پرستاری یکی از پراسترس‌ترین و چالش‌انگیزترین مشاغل در میان همه مشاغل است (Thomson et al., 2024). پرستاران بزرگ‌ترین گروه در نظام سلامت هر کشوری هستند و رعایت موازین اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای در شغل آنان نقش مهمی در ایجاد مزیت رقابتی برای بیمارستان دارد (Landis et al., 2024). اخلاق شامل اصول و ارزش‌هایی است که بر رفتارهای فردی و جمعی حاکمیت دارد و موضوع آن تصمیم‌گیری درست از نادرست و خوب از بد می‌باشد (Tsagkaris et al., 2023). اخلاق حرفه‌ای یکی از حوزه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد و برای آن اصول خاصی متصور است که شاغلان باید به آن متعهد و پایبند باشند (Fino et al., 2022). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده است که از سوی سازمان‌ها حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی را در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد و باعث اعتلای حس کرامت و کاهش حالات ناخوشایند عاطفی مددجویان شود (Timpka & Nyce, 2023). رعایت اخلاق از وقوع مشکل برای بیمار و پرستار از جمله خسارت جلوگیری می‌کند و از طریق بهبود عملکرد، پایداری و ثبات سازمان را تضمین می‌کند (Pesut et al., 2020).

یکی از مفاهیم مرتبط با اخلاق حرفه‌ای، خودکارآمدی شغلی است (Djaddang & Lysandra, 2022). نظریه خودکارآمدی بر این فرض مبتنی می‌باشد که باور افراد درباره توانایی‌ها و استعدادهای آنها تأثیر مثبتی بر اعمال آن‌ها دارد. افرادی که به توانایی‌های خود اعتقاد ندارند، در موقعیت‌های بحرانی و چالش‌انگیز دچار ناامیدی و درماندگی می‌شوند (Porro et al., 2024). خودکارآمدی شغلی برگرفته از مفهوم خودکارآمدی Bandura (1986) است و به‌صورت قضاوت فرد درباره توانایی خود برای انجام تکلیف در چارچوب شغلی و حرفه‌ای معین تعریف می‌شود (Button et al., 2022). خودکارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تأثیر می‌پذیرد و به‌طور متقابل بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد (Bui et al., 2019). سطوح بالای خودکارآمدی شغلی موجب افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی و حرفه‌ای می‌شود (Seidman et al., 2024). یکی دیگر از مفاهیم مرتبط با اخلاق حرفه‌ای، اشتیاق کاری است (Damianus et al., 2023). اشتیاق کاری به حالت ذهنی، شناختی و روانشناختی مثبت و لذت‌بخش مرتبط با کار اشاره دارد که با قدرت (ارزیابی میزان پرنرژی بودن کار)، فداکاری (ارزیابی میزان الهام‌بخشی و چالش‌انگیزی کار) و جذب (ارزیابی میزان خوشایندی کار و دشواری جدایی از آن) مشخص می‌شود (Rozkwitalska et al., 2022). به‌طور کلی، اشتیاق کاری به‌صورت حس وابستگی به سازمان، داشتن انگیزه برای عملکردی موثر و باور قوی به انجام کامل کار یا مدیریت آن توصیف می‌شود (Matsuo, 2023). اشتیاق کاری باعث افزایش بهره‌وری، عزت‌نفس، سطح سلامتی و رضایت از کار و کاهش غیبت از محل کار، بهبود روحیه، کاهش ترک خدمت و توانمندی بیشتر جهت انجام مطلوب وظایف کاری می‌شود (Gao et al., 2024).

یکی از مفاهیمی که می‌تواند بین اخلاق حرفه‌ای و متغیرهای کاری نقش میانجی داشته باشد، کیفیت زندگی کاری است. کیفیت زندگی به باورهای فرد درباره وضعیت زندگی‌اش با توجه به فرهنگ و نظام ارزشی مرتبط با هدف‌ها، انتظارات، استانداردها و الویت‌های او اشاره دارد (Paul & Perwez, 2023). کیفیت زندگی کاری به این معنی است که افراد قادر باشند نیازهای ضروری و شخصی خود را از طریق کار کردن ارضاء نموده و به اهداف سازمانی نائل شوند (Howie-Esquivel et al., 2022). کیفیت زندگی کاری تحت تأثیر چهار عامل شرایط اجتماعی، اجرایی، مدیریتی و شرایط خاص فرهنگی قرار دارد که بروز مشکلات و کمبودهایی در این زمینه‌ها سبب نارضایتی شغلی و در نتیجه فرسودگی روانی و ترک شغل می‌شود (Jin, 2022). بهبود کیفیت زندگی کاری سبب می‌شود که کارکنان در محیط کاری احساس شادی و امنیت نمایند، کمتر استرس را تجربه کنند، نیازهای شخصی و اجتماعی خود را برآورده سازند و از کار و حرفه خود احساس رضایت نمایند (Karatepe & Turkmen, 2023).

پژوهش‌هایی درباره روابط خودکارآمدی شغلی، اشتیاق کاری، کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای انجام شده است. برای مثال نتایج پژوهش Hadeel (2020) نشان داد که خودکارآمدی کارکنان با کیفیت زندگی کاری آنان رابطه مثبت و معنادار داشت. Ahmadi et al (2014) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین خودکارآمدی کارکنان و کیفیت زندگی کاری آنان رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. افزون بر آن، نتایج پژوهش Hoti et al (2022) نشان داد که بین خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان با اخلاق حرفه‌ای آنان رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. Aghaie Motlagh (2021) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که باورهای خودکارآمدی با اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه همبستگی معنادار مثبت داشت. همچنین، نتایج پژوهش Mora et al (2022) نشان داد که بین اشتیاق کاری و کیفیت زندگی کاری کارگران ساختمانی رابطه معنادار مثبت وجود داشت. Saeidi et al (2022) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که اشتیاق کاری نقش موثری در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری پرستاران داشت. در پژوهشی دیگر Pouraliqli Ipchi & Farhadi (2020) گزارش کردند که بین اشتیاق کاری و کیفیت زندگی کاری ماماها‌ی شاغل در بیمارستان همبستگی مثبت و معنادار وجود داشت. افزون بر آن، نتایج پژوهش Damianus et al (2023) نشان داد که اشتیاق کاری با اخلاق کاری کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار داشت. Goodarzi et al (2023) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین اشتیاق کاری، خودکارآمدی، توانمندسازی روانشناختی و اخلاق حرفه‌ای معلمان همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود داشت. در پژوهشی دیگر Masafir et al (2024) گزارش کردند که اشتیاق کاری و اخلاق

حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه ارتباط معنی‌دار مثبت داشتند. نتایج پژوهش Ebrahimi et al (2022) نشان داد که کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی همبستگی مثبت و معنادار داشتند. Safaei et al (2022) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای ورزشکاران همبستگی مثبت و معنادار وجود داشت.

پرستاری یکی از مشاغل سخت و استرس‌زا است و پژوهش درباره اخلاق حرفه‌ای این گروه برای طراحی برنامه‌هایی جهت ارتقای آن اهمیت زیادی دارد. زیرا رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط پرستاران نقش مهمی در حفظ و ارتقای سلامت بیماران و ایجاد مزیت رقابتی برای بیمارستان دارد. با اینکه پژوهش‌های زیادی درباره اخلاق حرفه‌ای انجام شده است، اما این پژوهش‌ها هم کمتر بر روی بزرگ‌ترین گروه مرتبط با بهداشت و سلامت (یعنی پرستاران) انجام شدند و هم کمتر به نقش میانجی کیفیت زندگی کاری بین اخلاق حرفه‌ای با خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری پرداختند. بنابراین، هدف این مطالعه طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری با میانجی کیفیت زندگی کاری در پرستاران بود.

روش پژوهش

این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، توصیفی-تحلیلی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش حاضر همه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر اهواز در سال ۱۴۰۲ بودند که ۳۲۰ پرستار با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در این روش نمونه‌گیری ابتدا از میان بیمارستان‌های شهر اهواز ۳ بیمارستان (امام خمینی(ره)، نفت و ابودر) به روش تصادفی انتخاب و سپس از هر بیمارستان، پرستاران برخی بخش‌ها به روش تصادفی انتخاب و در صورت داشتن شرایط و ملاک‌های ورود به پژوهش به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در این مطالعه، ملاک‌های ورود به پژوهش شامل اشتغال در حرفه پرستاری، حداقل تحصیلات دیپلم، سن ۲۱ تا ۵۰ سال، عدم اعتیاد و مصرف داروهای روان‌پزشکی مانند ضد اضطراب و ضد افسردگی، عدم دریافت خدمات روانشناختی در سه ماه گذشته و عدم وقوع رخداد‌های تنش‌زا مانند مرگ و طلاق در نزدیکان در سه ماه گذشته و ملاک‌های خروج از پژوهش شامل انصراف از تکمیل ابزارها و عدم پاسخگویی به بیش از ده درصد گویه‌های پرسشنامه‌های پژوهش حاضر بودند. در این پژوهش از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد.

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: این پرسشنامه توسط Cadozier (2002) با ۱۶ گویه طراحی شد؛ به‌طوری که برای پاسخگویی به هر گویه پنج گزینه شامل خیلی کم با نمره یک تا خیلی زیاد با نمره پنج وجود داشت. نمره پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه می‌شود و بر همین اساس حداقل نمره در آن ۱۶ و حداکثر نمره در آن ۸۰ است و نمره بالاتر نشان‌دهنده اخلاق حرفه‌ای بیشتر و مطلوب‌تر می‌باشد. سازنده روایی صوری پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای را توسط خبرگان تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ محاسبه کرد. در ایران، Toosi et al (2023) پایایی این ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش کردند. در پژوهش حاضر میزان پایایی از طریق ضریب همبستگی بین گویه‌های پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ۰/۸۳ به‌دست آمد.

پرسشنامه خودکارآمدی شغلی: این پرسشنامه توسط Riggs & Knight (1994) با ۳۱ گویه طراحی شد؛ به‌طوری که برای پاسخگویی به هر گویه پنج گزینه شامل کاملاً مخالفم با نمره یک تا کاملاً موافقم با نمره پنج وجود داشت. نمره پرسشنامه خودکارآمدی شغلی با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه می‌شود و بر همین اساس حداقل نمره در آن ۳۱ و حداکثر نمره در آن ۱۵۵ است و نمره بالاتر نشان‌دهنده خودکارآمدی شغلی بیشتر و مطلوب‌تر می‌باشد. سازندگان روایی پرسشنامه خودکارآمدی شغلی را از طریق تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۰ محاسبه کردند. در ایران، Karami et al (2019) پایایی این ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش کردند. در پژوهش حاضر میزان پایایی از طریق ضریب همبستگی بین گویه‌های پرسشنامه خودکارآمدی شغلی ۰/۸۵ به‌دست آمد.

پرسشنامه اشتیاق کاری: این پرسشنامه توسط Salanova & Schaufeli (2001) با ۱۷ گویه طراحی شد؛ به‌طوری که برای پاسخگویی به هر گویه پنج گزینه شامل کاملاً مخالفم با نمره یک تا کاملاً موافقم با نمره پنج وجود داشت. نمره پرسشنامه اشتیاق کاری با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه می‌شود و بر همین اساس حداقل نمره در آن ۱۷ و حداکثر نمره در آن ۸۵ است و نمره بالاتر نشان‌دهنده اشتیاق کاری بیشتر و مطلوب‌تر می‌باشد. سازندگان روایی پرسشنامه اشتیاق کاری از طریق نسبت روایی محتوایی ۰/۶۶ و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه کردند. در ایران، Nasresfahani et al (2021) پایایی این ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ گزارش کردند. در پژوهش حاضر میزان پایایی از طریق ضریب همبستگی بین گویه‌های پرسشنامه اشتیاق کاری ۰/۹۰ به‌دست آمد.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: این پرسشنامه توسط Walton (1973) با ۳۲ گویه طراحی شد؛ به‌طوری که برای پاسخگویی به هر گویه پنج گزینه شامل خیلی کم با نمره یک تا خیلی زیاد با نمره پنج وجود داشت. نمره پرسشنامه کیفیت زندگی کاری با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه می‌شود و بر همین اساس حداقل نمره در آن ۳۲ و حداکثر نمره در آن ۱۶۰ است و نمره بالاتر نشان‌دهنده کیفیت زندگی کاری بیشتر و مطلوب‌تر می‌باشد. سازنده روایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری را از طریق تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه کرد. در ایران، Abasi & Farhadi (2023) پایایی این ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش کردند. در پژوهش حاضر میزان پایایی از طریق ضریب همبستگی بین گویه‌های پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۰/۹۲ به‌دست آمد.

روند اجرای پژوهش به این صورت بود که ابتدا هماهنگی‌های لازم برای اجرای پژوهش با دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز و بیمارستان‌های شهر اهواز به عمل آمد و سپس اقدام به نمونه‌گیری از میان بیمارستان‌های مختلف شهر اهواز و در نهایت نمونه‌گیری از میان بخش‌های مختلف هر بیمارستان به عمل آمد. برای پرستاران منتخب اهمیت و ضرورت پژوهش تشریح و درباره رعایت ملاحظات و موازین اخلاقی از جمله رازداری، محرمانه‌ماندن اطلاعات شخصی، حفظ حریم نمونه‌ها، آزادی برای شرکت در پژوهش و انصراف از آن و غیره به آنان توضیح و اطمینان خاطر داده شد. در نهایت، از آنان خواسته شد تا به ابزارهای پژوهش پاسخ دهند و سپس از آنان به دلیل شرکت در پژوهش تشکر شد. لازم به ذکر است که داده‌های این مطالعه با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار اسپس اس نسخه ۲۴ تحلیل شدند.



یافته‌ها

در این پژوهش تعداد ۳۲۰ پرستار از بیمارستان‌های شهر اهواز حضور داشتند. نتایج فراوانی و درصد فراوانی اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل جنسیت، تحصیلات، دامنه سنی و سابقه کاری پرستاران در **جدول ۱** ارائه شد.

جدول ۱

نتایج فراوانی و درصد فراوانی اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل جنسیت، تحصیلات، دامنه سنی و سابقه کاری پرستاران

متغیرها	سطح‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۸۶	۲۶/۸۷٪
	زن	۲۳۴	۷۳/۱۳٪
تحصیلات	دیپلم	۸	۲/۵۰٪
	کاردانی	۲۴	۷/۵۰٪
	کارشناسی	۲۱۷	۶۷/۸۱٪
	بالتر از کارشناسی	۷۱	۲۲/۱۹٪
	سال ۲۱-۲۵	۹	۲/۸۱٪
سن	سال ۲۶-۳۰	۷۸	۲۴/۳۸٪
	سال ۳۱-۳۵	۳۶	۱۱/۲۵٪
	سال ۳۶-۴۰	۴۲	۱۳/۱۲٪
	سال ۴۱-۴۵	۷۳	۲۲/۸۱٪
	سال ۴۶-۵۰	۸۲	۲۵/۶۲٪
سابقه کاری	سال ۱-۵	۳۷	۱۱/۵۶٪
	سال ۶-۱۰	۴۸	۱۵/۰۰٪
	سال ۱۱-۱۵	۶۳	۱۹/۶۹٪
	سال ۱۶-۲۰	۷۶	۲۳/۷۵٪
	سال ۲۱-۲۵	۷۲	۲۲/۵۰٪
	بالتر از ۲۵ سال	۲۴	۷/۵۰٪

طبق نتایج گزارش‌شده در **جدول ۱**، بیشتر پرستاران این پژوهش زن (۷۳/۱۳ درصد) و دارای تحصیلات کارشناسی (۶۷/۸۱ درصد)، سن ۴۶-۵۰ سال (۲۵/۶۲ درصد) و سابقه کاری ۱۶-۲۰ سال (۲۳/۷۵ درصد) بودند. نتایج میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی خودکارآمدی شغلی، اشتیاق کاری، کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای پرستاران در **جدول ۲** ارائه شد.

جدول ۲

نتایج میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی خودکارآمدی شغلی، اشتیاق کاری، کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای پرستاران

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	خودکارآمدی شغلی	اشتیاق کاری	کیفیت زندگی کاری	اخلاق حرفه‌ای
۱. خودکارآمدی شغلی	۱۱۰/۷۸	۱۱/۲۲	۱			
۲. اشتیاق کاری	۶۳/۴۲	۱۰/۵۰	۰/۵۳**	۱		
۳. کیفیت زندگی کاری	۸۷/۸۲	۱۷/۷۶	۰/۵۶**	۰/۴۷**	۱	
۴. اخلاق حرفه‌ای	۶۷/۶۴	۶/۶۵	۰/۲۸**	۰/۲۴**	۰/۶۱**	۱

** $p < 0.01$

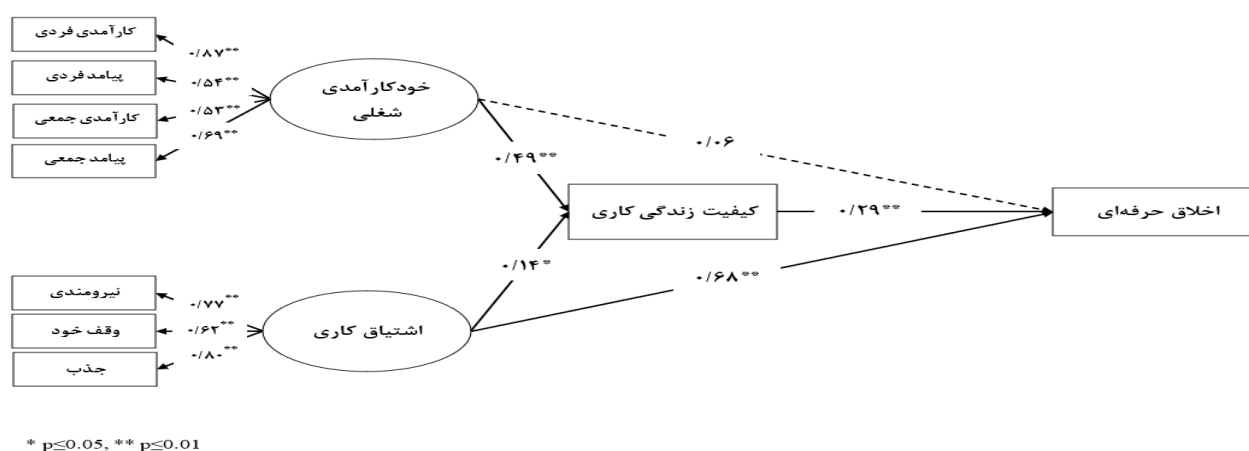
طبق نتایج گزارش شده در **جدول ۲**، بین خودکارآمدی شغلی، اشتیاق کاری، کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای پرستاران همبستگی مثبت و معنادار وجود داشت ($P < 0.01$). نتایج شاخص‌های برازش مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری با میانجی کیفیت زندگی کاری در پرستاران در **جدول ۳** ارائه شد.

جدول ۳

نتایج شاخص‌های برازش مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری با میانجی کیفیت زندگی کاری در پرستاران

شاخص‌ها	X ² /df	GFI	AGFI	TLI	CFI	IFI	RMSEA
مدل پیشنهادی	۴/۵۵	۰/۹۰	۰/۸۸	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۰۹۱
مدل نهایی	۲/۸۷	۰/۹۲	۰/۹۰	۰/۹۴	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۰۶۹
حد پذیرش	<۳	≥۰/۹۰	≥۰/۹۰	≥۰/۹۰	≥۰/۹۰	≥۰/۹۰	<۰/۰۸

طبق نتایج گزارش شده در **جدول ۳**، مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری با میانجی کیفیت زندگی کاری در پرستاران برازش مناسبی داشت. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری با میانجی کیفیت زندگی کاری در پرستاران در **شکل ۱** و **جدول ۴** ارائه شد.


شکل ۱

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری با میانجی کیفیت زندگی کاری در پرستاران در وضعیت ضریب مسیر

جدول ۴

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری با میانجی کیفیت زندگی کاری در پرستاران

اثرهای مستقیم و غیرمستقیم	Beta	معناداری	نتیجه
اثر مستقیم خودکارآمدی شغلی بر کیفیت زندگی کاری	۰/۴۹	۰/۰۰۱	تایید
اثر مستقیم خودکارآمدی شغلی بر اخلاق حرفه‌ای	۰/۰۶	۰/۷۶۴	رد
اثر مستقیم اشتیاق کاری بر کیفیت زندگی کاری	۰/۱۴	۰/۰۴۱	تایید
اثر مستقیم اشتیاق کاری بر اخلاق حرفه‌ای	۰/۶۸	۰/۰۰۱	تایید
اثر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای	۰/۲۹	۰/۰۰۱	تایید
اثر مستقیم خودکارآمدی شغلی با میانجی کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای	۰/۳۱	۰/۰۰۱	تایید
اثر مستقیم اشتیاق کاری با میانجی کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای	۰/۱۸	۰/۰۰۹	تایید

طبق نتایج گزارش شده در **شکل ۱** و **جدول ۴**، اثر مستقیم خودکارآمدی شغلی بر کیفیت زندگی کاری، اثر مستقیم اشتیاق کاری بر کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای و اثر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای مثبت و معنادار بود ($P < 0.05$)، اما اثر مستقیم خودکارآمدی شغلی بر اخلاق حرفه‌ای معنادار نبود ($P > 0.05$). افزون بر آن، اثر غیرمستقیم خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری با میانجی کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای معنادار بود ($P < 0.01$).

بحث و نتیجه‌گیری

پرستاران یکی از مهم‌ترین ارکان بخش مراقبت‌های مرتبط با بهبود و ارتقای سلامتی هستند که بررسی و پژوهش درباره اخلاق حرفه‌ای این گروه با هدف طراحی و اجرای برنامه‌های در این زمینه اهمیت زیادی دارد. بنابراین، هدف این مطالعه طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس خودکارآمدی شغلی و اشتیاق کاری با میانجی کیفیت زندگی کاری در پرستاران بود.

اثر مستقیم خودکارآمدی شغلی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران مثبت و معنادار بود. به عبارت دیگر، افزایش خودکارآمدی شغلی پرستاران باعث افزایش کیفیت زندگی کاری آنان می‌شود و بالعکس کاهش خودکارآمدی شغلی پرستاران باعث کاهش کیفیت زندگی کاری آنان می‌شود. این یافته با یافته پژوهش‌های Hadeel (2020) و Ahmadi et al (2014) همسو بود. در تبیین اثر مستقیم و معنادار خودکارآمدی شغلی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران می‌توان استنباط نمود که خودکارآمدی به‌عنوان عاملی موثر بر کیفیت زندگی کاری به درک فرد از مهارت‌ها و توانایی‌های شغلی در انجام موفق عملکردهای شایسته شغلی تاکید دارد و انجام موفق یک رفتار مرتبط با کار و تداوم در انجام آن در افراد با سطح بالای خودکارآمدی شغلی بیشتر است. همچنین، پایه و اساس خودکارآمدی شغلی بر قابلیت فرد در کنارآمدن موثر با موقعیت‌های تنش‌زا و غیرتنش‌زای شغلی است و خودکارآمدی به معنای باور فرد به توانایی انجام اقدام‌ها و فعالیت‌های شغلی و ایفای بهینه نقش حرفه‌ای خود می‌باشد. بنابراین، خودکارآمدی شغلی بر اندیشه‌ها، الگوها و کنش‌های هیجانی مرتبط با زندگی شخصی و شغلی اثر می‌گذارد و کارکنان دارای خودکارآمدی بالا در مقایسه با کارکنان دارای خودکارآمدی پایین باور دارند که به تنهایی یا با کمک دیگران می‌توانند بسیاری از مشکل‌های کاری را حل نمایند و بر چالش‌های زندگی کاری فائق آیند. در نتیجه، منطقی است که خودکارآمدی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران اثر مستقیم و معنادار داشته باشد.

اثر مستقیم خودکارآمدی شغلی بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران غیرمعنادار بود. به عبارت دیگر، افزایش خودکارآمدی شغلی پرستاران تاثیر معناداری در افزایش یا کاهش اخلاق حرفه‌ای آنان نداشت. این یافته با یافته پژوهش‌های Hoti et al (2022) و Aghaie Motlagh (2021) ناهمسو بود. در تبیین ناهمسوئی یافته پژوهش حاضر با یافته پژوهش‌های گزارش‌شده در بالا می‌توان استنباط نمود که شاید دلیل این باشد که در پژوهش حاضر برای اندازه‌گیری خودکارآمدی از پرسشنامه خودکارآمدی شغلی استفاده شده، اما در همه پژوهش‌های قبلی از پرسشنامه خودکارآمدی عمومی استفاده شده است. با توجه به تفاوت در یافته پژوهش حاضر با پژوهش‌های قبلی به نظر می‌رسد افراد دارای خودکارآمدی عمومی بالا در مقایسه با افراد دارای خودکارآمدی شغلی بالا، بیشتر موازن و اصول اخلاق شغلی را رعایت می‌کنند. افراد دارای خودکارآمدی شغلی بالا بیشتر از آنکه به اخلاق حرفه‌ای توجه داشته باشند، بر اساس تجربه‌های کاری و باورهای شغلی خود عمل می‌نمایند و احتمالاً همین عوامل سبب تفاوت در نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های قبلی باشد. همچنین، در تبیین اثر غیرمعنادار خودکارآمدی شغلی بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران می‌توان استنباط نمود که افراد دارای خودکارآمدی شغلی بالا در زندگی شغلی خود تکلیف‌ها و وظیفه‌های شغلی را چالش‌هایی می‌بینند که باید بر آنها فائق آیند؛ نه تهدیدهایی که زندگی شغلی آنها را به خطر می‌اندازد. بنابراین، به نظر می‌رسد افراد دارای خودکارآمدی شغلی بالا در حرفه خود بیشتر بر اساس تجربه‌های حرفه‌ای و باورهای شغلی خود عمل می‌نمایند و بر همین اساس خیلی بر اخلاق حرفه‌ای تمرکز نمی‌کنند. در نتیجه، منطقی است که خودکارآمدی بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران اثر مستقیم و معنادار نداشته باشد.

اثر مستقیم اشتیاق کاری بر کیفیت زندگی کاری پرستاران مثبت و معنادار بود. به عبارت دیگر، افزایش اشتیاق کاری پرستاران باعث افزایش کیفیت زندگی کاری آنان می‌شود و بالعکس کاهش اشتیاق کاری پرستاران باعث کاهش کیفیت زندگی کاری آنان می‌شود. این یافته با یافته پژوهش‌های Mora et al (2022)، Saeidi et al (2022) و Pouraliql Ipchi & Farhadi (2020) همسو بود. در تبیین اثر مستقیم و معنادار اشتیاق کاری بر کیفیت زندگی کاری پرستاران می‌توان استنباط نمود که اشتیاق کاری از لحاظ نظری و تجربی با پیامدهای شغل ارتباط دارد و افرادی که اشتیاق کاری بالایی دارند، سطوح بالایی از دل‌بستگی عاطفی به شغل و سازمانی که در آن فعالیت می‌کنند را تجربه می‌نمایند. پس، افراد دارای سطوح بالای اشتیاق کاری در مقایسه با افراد دارای اشتیاق کاری پایین دارای درگیری و تعهد عاطفی بیشتر و علاقه به ترک کار سازمان کمتری هستند. این همواره برای خود بازخوردهای مثبت ایجاد می‌کند و احساس خستگی بعد از کار سخت را حفظ دستاورد مثبت برای خود تلقی می‌نمایند. بنابراین، کارکنان دارای اشتیاق کاری بالا میزان بالایی از انرژی برای انجام کار دارند، ادراک مثبت و موثر بودن در شغل خود می‌کنند و رضایت بالاتری را در کار خود ادراک می‌نمایند. در نتیجه، منطقی است که اشتیاق کاری بر کیفیت زندگی کاری پرستاران اثر مستقیم و معنادار داشته باشد.

اثر مستقیم اشتیاق کاری بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران مثبت و معنادار بود. به عبارت دیگر، افزایش اشتیاق کاری پرستاران باعث افزایش اخلاق حرفه‌ای آنان می‌شود و بالعکس کاهش اشتیاق کاری پرستاران باعث کاهش اخلاق حرفه‌ای آنان می‌شود. این یافته با یافته پژوهش‌های Damianus et al (2023)، Goodarzi et al (2023) و Masafir et al (2024) همسو بود. در تبیین اثر مستقیم و معنادار اشتیاق کاری بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران می‌توان استنباط نمود که کارکنان با اشتیاق کاری بالا تمایل دارند که به توسعه و بهبود مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای خود بپردازند و این تمایل به توسعه حرفه‌ای سبب می‌شود که کارکنان همواره به‌دنبال فرصت‌های برای رشد و ارتقای شغلی خود باشند. چنین کارکنانی با بهبود دانش‌ها و مهارت‌های شغلی خود، موقعیت‌های اخلاقی را بهتر درک کرده و عملکردهای حرفه‌ای بهتری را از خود نشان می‌دهند. همچنین، اشتیاق کاری نشان‌دهنده پیوند متقابل بین شاغل و شغل می‌باشد. کارکنان دارای اشتیاق کاری بالا نگرش مثبتی نسبت به کار داشته، از آن لذت می‌برند، کار خود را ابزاری جهت رشد شخصی و توسعه اجتماعی تلقی می‌کنند و بیشتر در فعالیت‌های مرتبط با شغل خود درگیر می‌شوند. بنابراین، اشتیاق

کاری نه تنها بهبودی در عملکرد حرفه‌ای را ایجاد می‌کند، بلکه رابطه قوی‌تری بین کارکنان و مسئولان ایجاد می‌نماید و باعث رشد و پیشرفت خود کارکنان و ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان می‌گردد. در نتیجه، منطقی است که اشتیاق کاری بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران اثر مستقیم و معنادار داشته باشد.

اثر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران مثبت و معنادار بود. به عبارت دیگر، افزایش کیفیت زندگی کاری پرستاران باعث افزایش اخلاق حرفه‌ای آنان می‌شود و بالعکس کاهش کیفیت زندگی کاری پرستاران باعث کاهش اخلاق حرفه‌ای آنان می‌شود. این یافته با یافته پژوهش‌های Ebrahimi et al (2022) و Safaei et al (2022) همسو بود. در تبیین اثر مستقیم و معنادار کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران می‌توان استنباط نمود که کیفیت زندگی کاری نوعی نگرش افراد نسبت به شغل خود است به این معنا که تا چه میزان اعتماد متقابل، توجه، قدرشناسی، کار و فعالیت لذت‌بخش و فرصت‌های مادی و معنوی مناسب در محیط کار توسط مدیران و مسئولان برای کارکنان فراهم شده است. اگر سازمانی توجه کافی به کیفیت زندگی کاری کارکنان خود داشته باشد، کارکنان از سازمان خود رضایت دارند و نیازهای واقعی خود را تأمین شده ارزیابی می‌نمایند. همچنین، کیفیت زندگی کاری مطلوب را می‌توان از وجود تعادل بین زندگی شخصی و کار، داشتن شغلی لذت‌بخش، داشتن احساس امنیت و تأمین آینده، داشتن حقوق و دستمزد مناسب و داشتن همکاران خوب درک نمود. بنابراین، تحقق کیفیت زندگی کاری در هر سازمانی به هشت عامل کلی تحت عنوان‌های پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، توسعه قابلیت‌های انسانی، فرصت رشد و امنیت مداوم، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، قانون‌گرایی، فضای کلی زندگی و وابستگی اجتماعی زندگی کاری بستگی دارد و هر چه میزان تحقق کیفیت زندگی کاری در هر سازمانی بیشتر باشد به همان میزان رعایت موازین اخلاقی سازمان توسط کارکنان بیشتر خواهد بود. در نتیجه، منطقی است که کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران اثر مستقیم و معنادار داشته باشد.

اثر غیرمستقیم خودکارآمدی شغلی با میانجی کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران مثبت و معنادار بود. به عبارت دیگر، افزایش خودکارآمدی شغلی با میانجی کیفیت زندگی کاری باعث افزایش اخلاق حرفه‌ای پرستاران می‌شوند. در تبیین اثر غیرمستقیم و معنادار خودکارآمدی شغلی با میانجی کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران می‌توان استنباط نمود که خودکارآمدی شغلی بر انتخاب رفتار، تلاش، پشتکار و پیگیری اهداف شغلی موثر است، نحوه مواجهه با موانع و چالش‌ها را تعیین می‌کند و نشان‌دهنده سطح اعتماد فرد به خود در انجام نقش‌ها و مسئولیت‌ها در حیطه‌های مختلف شغلی است. کارکنانی که نمره‌های خودکارآمدی بالاتری می‌گیرند به احتمال زیاد در نقش‌های کاری خود پایداری بیشتری نشان می‌دهند و اهداف چالش‌انگیزتری را انتخاب می‌نمایند. خودکارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تاثیر می‌پذیرد و به‌طور متقابل بر آن تاثیر می‌گذارد و سطوح بالای آن موجب افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می‌گردد. خودکارآمدی شغلی پیش‌بینی‌کننده مهمی برای کاوش شغلی، بالندگی شغلی، ثبات شغلی و بهبود عملکرد شغلی است و می‌تواند از طریق برخی متغیرهای میانجی مانند کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای اثر بگذارد. چون که کیفیت زندگی کاری نوعی نگرش افراد نسبت به شغل خود است به این معنا که تا چه میزان اعتماد متقابل، توجه، قدرشناسی، کار و فعالیت لذت‌بخش و فرصت‌های مادی و معنوی مناسب در محیط کار توسط مدیران و مسئولان برای کارکنان فراهم شده است. در نتیجه، منطقی است که خودکارآمدی شغلی با میانجی کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران اثر غیرمستقیم و معنادار داشته باشد.

اثر غیرمستقیم اشتیاق کاری با میانجی کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران مثبت و معنادار بود. به عبارت دیگر، افزایش اشتیاق کاری با میانجی کیفیت زندگی کاری باعث افزایش اخلاق حرفه‌ای پرستاران می‌شوند. در تبیین اثر غیرمستقیم و معنادار اشتیاق کاری با میانجی کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران می‌توان استنباط نمود که هر چقدر کارکنان نسبت به شغل خود علاقه و اشتیاق بیشتری داشته باشند به همان نسبت زمان بیشتری را در سازمان صرف می‌کنند، شور و شوق بالایی برای انجام وظایف شغلی دارند و احساس لذت بالاتری را در سازمان درک می‌کنند تا جایی که شغل خود را بخشی از زندگی روزمره خود تلقی می‌نمایند. همچنین، اشتیاق کاری پیامدهای مثبت زیادی را در پی دارد و کارکنان دارای اشتیاق کاری بالا سطوح بالایی از دلبستگی عاطفی به شغل و سازمانی که در آن کار می‌کنند را تجربه کرده و چنین افرادی درگیری، تعهد و علاقه بیشتری به حضور در سازمان و اشتغال در آن دارند و بیشتر قوانین سازمانی را رعایت می‌کنند. در سناریوی کسب‌وکار پویا، هدایت و سوق‌دادن کارکنان به سمت اشتیاق کاری به یکی از چالش‌های مهم برای سازمان‌های مختلف تبدیل شده است و اشتیاق کاری از منابع شخصی، محیطی و سازمانی تاثیر می‌پذیرد و بر آنها تاثیر می‌گذارد و این سازه نقش مهمی در ایجاد و ارتقای انگیزه، نگهداشت کارکنان و بهبود عملکرد سازمان دارد و می‌تواند از طریق برخی متغیرهای میانجی مانند کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای اثر بگذارد. چون که کیفیت زندگی کاری نوعی نگرش افراد نسبت به شغل خود است به این معنا که تا چه میزان اعتماد متقابل، توجه، قدرشناسی، کار و فعالیت لذت‌بخش و فرصت‌های مادی و معنوی مناسب در محیط کار توسط مدیران و مسئولان برای کارکنان فراهم شده است و کارکنان دارای اشتیاق کاری بالا در شغل و حرفه خود بی‌وقفه تلاش می‌کنند، در برابر سختی‌ها و چالش‌های شغلی از خود مقاومت و ایستادگی بیشتری نشان می‌دهند، به دلیل درگیری شغلی زمان برای آنها به سرعت می‌گذرد و به رویدادهای غیرشغلی اطراف خود کمتر توجه می‌کنند. در نتیجه، منطقی است که اشتیاق کاری از طریق کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران اثر غیرمستقیم و معنادار داشته باشد.

مهم‌ترین محدودیت‌های این پژوهش شامل استفاده از ابزارهای خودگزارشی جهت گردآوری داده‌ها، محدودشدن جامعه پژوهش به پرستاران بیمارستان‌های شهر اهواز و دشواری در انجام پژوهش و تکمیل ابزارها به دلیل قوانین و مقررات خاص بیمارستان‌ها بودند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که این پژوهش بر روی سایر گروه‌ها از جمله سرپرستاران، پزشکان و غیره انجام و نتایج آن با نتایج این مطالعه مقایسه گردد. همچنین، پیشنهاد می‌شود که اثر سایر متغیرها از جمله رهبری اخلاقی، هوش معنوی، سرمایه اجتماعی، سکوت سازمانی و غیره با میانجی کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای مورد بررسی قرار گیرد. به‌طور کلی، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که



خودکارآمدی شغلی، اشتیاق کاری و کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای اثرگذار بودند. بنابراین، طبق این نتایج طراحی و اجرای برنامه‌هایی جهت بهبود اخلاق حرفه‌ای پرستاران از طریق ارتقای خودکارآمدی شغلی، اشتیاق کاری و کیفیت زندگی کاری ضروری است. برای این منظور، متخصصان، مدیران و برنامه‌ریزان بیمارستان باید با توجه به نقش متغیرهای پژوهش حاضر گام‌های موثری برای بهبود اخلاق حرفه‌ای همه کارکنان به‌ویژه پرستاران بردارند تا میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط آنان به شکل مطلوب‌تری تحقق یابد.

تعارض منافع

بین نویسندگان پژوهش حاضر هیچ تعارض منافی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در این پژوهش، نویسنده اول مسئول گردآوری و تحلیل داده‌ها و نگارش اولیه مقاله و سایر نویسندگان مسئول نظارت بر اجرای پژوهش و بازبینی و نگارش نهایی مقاله بودند.

موازین اخلاقی

در این پژوهش، به پرستاران درباره رعایت ملاحظات و موازین اخلاقی از جمله رازداری، محرمانه‌ماندن اطلاعات شخصی، حفظ حریم نمونه‌ها، آزادی برای شرکت در پژوهش و انصراف از آن و غیره توضیح و اطمینان خاطر داده شد. لازم به ذکر است که این پژوهش دارای کد اخلاق از کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز با شناسه IR.IAU.AHVAAZ.REC.1403.055 می‌باشد.

شفافیت داده‌ها

داده‌ها و منابع این پژوهش ضمن رعایت اصول کی‌رایت ارسال می‌شود.

حامی مالی

این مطالعه با هزینه شخصی نفر اول انجام شد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند که از مسئولان بیمارستان‌های شهر اهواز و پرستاران شرکت‌کننده در پژوهش حاضر تشکر نمایند.

References

- Abasi, F., & Farhadi, H. (2023). The effectiveness of virtual reality package on improving the quality of work life and organizational vitality. *Occupational Medicine Quarterly Journal*, 14(4), 55-66. <http://dx.doi.org/10.18502/tkj.v14i4.12314>
- Aghaie Motlagh, R. (2021). 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*, 2(4), 37-53. <https://doi.org/10.22034/jmep.2021.260115.1041>
- Ahmadi, A., Eghtesadi, S., & Izadi, A. (2014). The relationship between emotional intelligence and quality of work life with self-efficiency of staff in teaching and training office in Shiraz, Zone three. *Educational Management Innovations*, 9(2), 44-59. <https://sanad.iau.ir/en/Journal/jmte/Article/1110433>
- Alsufyani, A. M., Aboshaiqah, A. E., Alshehri, F. A., & Alsufyani, Y. M. (2022). Nurses' professional values scale-three: Validation and psychometric appraisal among Saudi undergraduate student nurses. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 17(5), 737-746. <https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2022.04.001>
- Bui, T. H. T., Nguyen, T. A. T., & Nguyen, T. M. (2019). Vietnamese young graduate employees' evaluation of sources of self-efficacy at work. *The Open Psychology Journal*, 12, 46-54. <https://doi.org/10.2174/1874350101912010046>

- Button, M., Dalstrom, M., Doughty, A., Lizer, S., & Messer, B. (2022). Return to work self-efficacy (RTWSE-19) assessment for patients with acute work-related low back pain. *The Journal of Nurse Practitioners*, 18(6), 660-662. <https://doi.org/10.1016/j.nurpra.2022.02.024>
- Cadozier, V. (2002). *The moral profession: A study of moral development and professional ethics of faculty*. The University of Texas at Austin. <http://hdl.handle.net/2152/10560>
- Damianus, D. A., Julian, F. P., Lazaro, J. R., & Nicolas, M. T. (2023). Examining the effect of work ethics on work engagement as mediated by generational differences. *Divine Word International Journal of Management and Humanities*, 2(4), 502-525. <http://dx.doi.org/10.62025/dwijmh.v2i4.41>
- Djaddang, S., & Lysandra, S. (2022). Self-efficacy, professional ethics, and internal audit quality. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25(2), 401-414. <https://doi.org/10.24914/jeb.v25i2.3794>
- Ebrahimi, S., Beigy, K., Fathi, M., & Mohammadiyan, P. (2022). Relationship of professional ethics and organizational health with the quality of work life of faculty members at Farhangian University. *Journal of University Management*, 1(2), 107-136. <https://doi.org/doi.org/10.34785/J026.2022.010>
- Fino, L. B., Alsayed, A. R., Basheti, I. A., Saini, B., Moles, R., & Chaar, B. B. (2022). Implementing and evaluating a course in professional ethics for an undergraduate pharmacy curriculum: A feasibility study. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 14(1), 88-105. <https://doi.org/10.1016/j.cptl.2021.11.031>
- Gao, X., Zhao, T., Du, M., Hao, R., & Wang, L. (2024). Relationship between emotional intelligence, occupational well-being, and work engagement among Chinese clinical nurses. *Asian Nursing Research*, 18(3), 253-259. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2024.07.003>
- Goodarzi, S., Imanzadeh, M., Javid, M., & Amirhosseini, S. E. (2023). Professional ethics of physical education teachers and their work engagement with the mediator role of self-efficacy and psychological empowerment. *Journal of School Psychology and Institutions*, 11(4), 92-105. <https://doi.org/10.22098/jsp.2023.2046>
- Hadeel, K. S., Salma, H. R., & Alyaa, J. M. (2020). The influence of employee self-efficacy on the quality of work life. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(9), 1167-1184. file:///C:/Users/kavosh/Downloads/13988_Saaed_2020_E_R.pdf
- Hoti, F., Allahi, Z., & Arjang, Z. (2022). The relationship between professional ethics and self-efficacy and job performance of elementary teachers. *Professional Ethics in Education*, 2(1), 68-82. https://ethics.cfu.ac.ir/article_2453.html?lang=en
- Howie-Esquivel, J., Byon, H. D., Lewis, C., Travis, A., & Cavanagh, C. (2022). Quality of work-life among advanced practice nurses who manage care for patients with heart failure: The effect of resilience during the Covid-19 pandemic. *Heart & Lung*, 55, 34-41. <https://doi.org/10.1016/j.hrtlng.2022.04.005>
- Jin, J. (2022). Factors associated with the quality of work life among working breast cancer survivors. *Asia-Pacific Journal of Oncology Nursing*, 9(2), 97-104. <https://doi.org/10.1016/j.apjon.2021.11.005>
- Karami, F., Rasoli, A., & Tajik, A. (2019). The causal relationship of job adaptability based on job self-efficacy and personality traits and career mediation. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 11(38), 49-66. <https://doi.org/10.29252/jcoc.11.1.49>
- Karatepe, H. K., & Turkmen, E. (2023). Serial-multiple mediation of transformational and clinical leadership in the relationship between work overload and quality of work life among nurses: A Job Demands-Resources Framework. *Collegian*, 30(4), 521-529. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2023.03.008>
- Landis, T., Barbosa-Leiker, C., Clarke, C., & Godfrey, N. (2024). Professional Identity in nursing scale 2.0: A national study of nurses' professional identity and psychometric properties. *Journal of Professional Nursing*, 50, 61-65. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2023.11.004>
- Masafir, L., Nejad Irani, F., Beikzad, J., & Dadash Karimi, Y. (2024). The relationship between professional ethics and professional competence of professors with organizational accountability: Analysis of the mediating role of job passion. *Ethics in Science and Technology*, 19(1), 139-146. <http://dx.doi.org/10.22034/ethicsjournal.19.1.139>
- Matsuo, M. (2023). Strengths use support and knowledge sharing: mediating roles of work engagement and knowledge self-efficacy. *The Learning Organization*, 31(5), 657-672. <https://doi.org/10.1108/TLO-04-2023-0066>
- Mora, L., Muharsih, L., Mubina, N., & Rohayati, N. (2023). The role of quality of work life on employee engagement with work environment as a moderating variable. *Edutran of Psychology and Behavior*, 1(1), 9-13. <file:///C:/Users/kavosh/Downloads/34-Article%20Text-319-3-10-20231005.pdf>



- Nasresfahani, F., Karimi, F., & Nadi, M. A. (2021). The impact of training intervention on social undermining and work engagement of head nurses in Isfahan hospitals. *Journal of Nursing Education*, 10(2), 42-53. <https://jne.ir/article-1-1277-en.html>
- Paul, G. R., & Perwez, S. K. (2023). Influence of quality of work life on psychological capital of organizational leaders using artificial neural networks: a study on learning in hybrid workplace. *The Learning Organization*, 30(5), 630-647. <https://doi.org/10.1108/TLO-11-2022-0137>
- Pesut, B., Greig, M., Thorne, S., Storch, J., Burgess, M., Tishelman, C., & et al. (2020). Nursing and euthanasia: A narrative review of the nursing ethics literature. *Nursing Ethics*, 27(1), 152-167. <https://doi.org/10.1177%2F0969733019845127>
- Porro, B., Petit, A., Bourbouloux, E., Colombat, P., Onfroy, M. L. B., Fassier, J. B., & Roquelaure, Y. (2022). French translation and adaptation of the “return to work self-efficacy” scale – 11 items” in patients diagnosed with a cancer. *Bulletin du Cancer*, 109(4), 465-476. <https://doi.org/10.1016/j.bulcan.2021.06.016>
- Pouraliqlipchi, L., & Farhadi, H. (2020). The relationship of workaholism and job engagement with quality of work life: The moderating role of personality characteristics. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 301-320. <https://doi.org/10.22055/jiops.2020.31907.1163>
- Riggs, M. L., & Knight, P. A. (1994). The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: A causal model. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 755-766. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.5.755>
- Rozkwitalska, M., Basinska, B. A., Okumus, F., & Karatepe, O. M. (2022). The effects of relational and psychological capital on work engagement: the mediation of learning goal orientation. *Journal of Organizational Change Management*, 35(3), 616-629. <https://doi.org/10.1108/JOCM-07-2021-0222>
- Saeidi, S., Vakili, Y., Emadi, F., Goudarzvand Chegini, M., & Nooripour, R. (2022). Role of mindfulness and work engagement in predicting the quality of working life of nurses. *Career & Organization Counseling*, 14(2), 95-112. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2022.103025>
- Safaei, I., Mirshekari, M., & Karimi Rad, R. (2022). The mediating role of professional ethics in the relationship between sport exercise and quality of work life and job performance (Case study of Education departments of Sistan and Balochestan). *New Trends in Sport Management*, 9(35), 65-82. <https://ntsmj.issma.ir/article-1-1763-en.html>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131. <https://doi.org/10.1080/09585190701763982>
- Seidman, A. J., Born, W., & Corriveau, E. (2024). First responders during COVID-19: Career calling, PTSD, and work self-efficacy. *American Journal of Preventive Medicine*, 66(6), 1017-1023. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2024.01.001>
- Thomson, A. E., Karpa, J., & Smith, N. (2024). Psychiatric nurse and educator perspectives on professional boundaries in nursing education: An interpretive description study. *Journal of Professional Nursing*, 52, 80-85. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2024.03.011>
- Timpka, T., & Nyce, J. M. (2023). Professional ethics for infectious disease control: moral conflict management in modern public health practice. *Public Health*, 221, 160-165. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2023.06.017>
- Toosi, D., Mazaheripour, F., Mohammadzadeh, R., & Khaleghkhah, A. (2023). The effect of ethical reasoning on general decision-making styles of managers mediated by professional ethics. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 14(4), 65-79. <https://doi.org/10.30495/jedu.2023.27762.5560>
- Tsagkaris, C., Papadakis, M., Trompoukis, C., Matiashova, L., & Matis, G. (2023). What do eels teach about open access, medical education and professional ethics? The inception of Peripheral Nerve Stimulation in ancient Rome. *Brain Stimulation*, 16(5), 1300-1301. <https://doi.org/10.1016/j.brs.2023.06.009>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21. <https://www.proquest.com/openview/05174145ee53de19223eae9feb8ba8/1?pq-origsite=gscholar&cbl=35193>