

The Model of Professional Ethics based on the Organizational Commitment and Organizational Justice with Mediation of Quality of Work Life in Nurses

1. Yasamin Fayazi¹: PhD Student, Department of Psychology, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran

2. Zahra DashtBozorgi^{2*}: Assistant Professor, Department of Psychology, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran

3. Fariba Hafezi³: Associate Professor, Department of Psychology, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran

4. Sasan Bavi⁴: Assistant Professor, Department of Psychology, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran

4. Fatemeh Sadat Marashiyani⁵: Assistant Professor, Department of Psychology, Ahvaz Branch, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran

*Corresponding Author's Email Address: zahradb2000@yahoo.com

Abstract:

Professional ethics indicates compliance a set of occupational and professional principles and standards and accordingly, research on it is essential. Therefore, the aim of this study was to design a model of professional ethics based on the organizational commitment and organizational justice with mediation of quality of work life in nurses. This study in terms of purpose was applied and in terms of implementation method was 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), organizational commitment (Allen & Meyer, 1990), organizational justice (Colquitt, 2001) and quality of work life (Walton, 1973). The data of this study were analyzed by structural equation modeling in SPSS and AMOS software. The findings of this research showed that the model of professional ethics based on the organizational commitment and organizational justice with mediation of quality of work life in nurses had a good fit. Also, the findings showed that the direct effect of organizational commitment on quality of work life and professional ethics, the direct effect of organizational justice on quality of work life and the direct effect of quality of work life on professional ethics were positive and significant ($P < 0.05$), but the direct effect of organizational justice on professional ethics was not significant ($P > 0.05$). In addition, the indirect effect of job organizational commitment and organizational justice with the mediation of quality of work life on professional ethics was significant ($P < 0.01$). According to the reported results, in order to improving the professional ethics of nurses can provide the basis for increasing their organizational commitment, organizational justice and quality of work life.

Keywords: Professional ethics, organizational commitment, organizational justice, quality of work life, nurses.

How to Cite: Fayazi, Y., DashtBozorgi, Z., Hafezi, F., Bavi, S., & Marashiyani, F. S. (2024). The Model of Professional Ethics based on the Organizational Commitment and Organizational Justice with Mediation of Quality of Work Life in Nurses.. *Journal of Management, Education and Development in Digital Age*, 1(3), 319-332.



مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با میانجی کیفیت زندگی کاری در پرستاران

۱. یاسمین فیاضی ^{id}: دانشجوی دکتری، گروه روانشناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

۲. زهرا دشت‌بزرگی ^{id}*: استادیار، گروه روانشناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

۳. فریبا حافظی ^{id}: دانشیار، گروه روانشناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

۴. ساسان باوی ^{id}: استادیار، گروه روانشناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

۵. فاطمه سادات مرعشیان ^{id}: استادیار، گروه روانشناسی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

*پست الکترونیک نویسنده مسئول: zahradb2000@yahoo.com

چکیده

اخلاق حرفه‌ای نشان‌دهنده رعایت مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای شغلی و حرفه‌ای است و بر همین اساس، پژوهش درباره آن ضروری می‌باشد. بنابراین، هدف این مطالعه طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با میانجی کیفیت زندگی کاری در پرستاران بود. این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، همبستگی بود. جامعه پژوهش حاضر همه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر اهواز در سال ۱۴۰۲ بودند که ۳۳۰ پرستار با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای (کادوزیر، ۲۰۰۲)، تعهد سازمانی (آلن و میپر، ۱۹۹۰)، عدالت سازمانی (کالکیت، ۲۰۰۱) و کیفیت زندگی کاری (والتون، ۱۹۷۳) بودند. داده‌های این مطالعه با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS و AMOS تحلیل شدند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با میانجی کیفیت زندگی کاری در پرستاران برازش مناسبی داشت. همچنین، یافته‌ها نشان داد که اثر مستقیم تعهد سازمانی بر کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای، اثر مستقیم عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری و اثر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای مثبت و معنادار بود ($P < 0/05$)، اما اثر مستقیم عدالت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معنادار نبود ($P > 0/05$). افزون بر آن، اثر غیرمستقیم تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با میانجی کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای معنادار بود ($P < 0/01$). با توجه به نتایج گزارش شده، برای بهبود اخلاق حرفه‌ای پرستاران می‌توان زمینه را برای افزایش تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری آنان فراهم نمود.

کلیدواژه‌گان: اخلاق حرفه‌ای، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، پرستاران.

نحوه استاندارددهی: فیاضی، یاسمین، دشت‌بزرگی، زهرا، حافظی، فریبا، باوی، ساسان و مرعشیان، فاطمه سادات. (۱۴۰۳). مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با میانجی کیفیت زندگی کاری در پرستاران. *نشریه مدیریت، توسعه و آموزش در عصر دیجیتال*، ۱(۳)، ۳۱۹-۳۳۲.



مقدمه

در دنیای پیچیده و پویای امروز، سازمان‌ها به‌طور مداوم با بحران‌های اقتصادی مواجه می‌شوند و این امر می‌تواند پایداری و عملکرد سازمان‌ها را تحت تاثیر قرار دهد (Karimi, 2024). در هر سازمانی از میان منابع موجود، منابع انسانی یکی از مهم‌ترین منابع محسوب می‌شود و در بیمارستان نیز، پرستاران یکی از منابع انسانی مهم هستند که نقش مهمی در حفظ و ارتقای سلامتی بیماران دارند (Mabel et al., 2023). پرستاران با منابع استرس‌زا و تنش‌زای زیادی مواجه هستند و این گروه بزرگ در بیمارستان مسئول محافظت، ارتقاء و بهینه‌سازی سلامت و توانمندی‌های بیماران و خانواده‌های آنها از طریق کاهش و تسکین درد و رنج آنان می‌باشند (Kouatly et al., 2021). هر شغل و حرفه‌ای به دلیل ارتباط با مشتری نیازمند رعایت اخلاق و اصول اخلاقی خاصی است. با اینکه رعایت اخلاق در هر حرفه‌ای ضروری می‌باشد، اما حرفه پرستاری بر اساس رعایت اخلاق استوار شده است و بر همین اساس بررسی اخلاق حرفه‌ای در این گروه اهمیت مضاعفی دارد (Hu et al., 2025). امروزه، هر سازمانی به‌دنبال پویایی، بقای سازمانی و دستیابی به مزیت رقابتی برای خود است که برای این منظور برای خود یک سری اصول و استانداردهای شغلی و حرفه‌ای را تدوین می‌کند (Fino et al., 2022). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول، ارزش‌ها و استانداردهای مادی و غیرمادی است که درستی یا نادرستی رفتار اخلاقی را مشخص می‌کند و از وقوع مشکل‌های شغلی مانند خسارت به مراجعان جلوگیری می‌کند و سبب بهبود عملکرد، پایداری و ثبات سازمان می‌شود (Korkut & Saatci, 2025). اخلاق حرفه‌ای بر رفتار کارکنان سازمان تاثیر می‌گذارد، به نحوه کار آنان جهت می‌دهد و با استفاده از آن می‌توان درباره خوبی یا بدی رفتار هر یک از کارکنان در سازمان قضاوت کرد (Asut, 2024).

یکی از مفاهیم مرتبط با اخلاق حرفه‌ای، تعهد سازمانی است که میزان تطابق و تعلق کارکنان به سازمان را نشان می‌دهد (Gassas & Salem, 2023). تعهد سازمانی یک سازه ترکیبی، چندبعدی، پیچیده و دارای سه بخش تعهد عاطفی (دلبستگی هیجانی و عاطفی زیاد کارکنان به سازمان)، تعهد مستمر (تمایل به ماندن در سازمان و متحمل ضررشدن در صورت ترک سازمان) و تعهد هنجاری (پذیرش و باور به هدف‌ها و ارزش‌های سازمانی و احساس الزام به ماندن در سازمان) است (Shaikh et al., 2024). تعهد سازمانی حاکی از تمایل قوی کارکنان برای ماندن به‌عنوان عضوی فعال و کارآمد در سازمان و ادامه فعالیت در آن، تلاش بسیار زیاد برای تحقق هدف‌های سازمانی، افزایش مشارکت در سازمان و وفاداری به آن، پذیرش و باور به درستی ارزش‌های سازمانی و داشتن ازخودگذشتگی و رفتارهای شهروندی سازمانی می‌باشد (Rameshkumar, 2020). احساس و باور به تحقق تعهد سازمانی سبب افزایش وابستگی و تعهد کارکنان به سازمان می‌شود و عدم چنین احساس و باوری محیط شغلی را غیردلالت‌بخش می‌سازد و احتمال ترک سازمان را افزایش می‌دهد (Ly, 2024). همچنین، عدم تعهد سازمانی سبب می‌گردد تا کارکنان احساس امنیت نکنند، نگرش آنها به سازمان منفی‌تر می‌شود، خود را متعلق به سازمانی که در آن مشغول هستند، نمی‌دانند و از سازمان ادراک، برداشت و تفسیر نامناسب یا نامطلوب دارند (Lin et al., 2022).

یکی دیگر از مفاهیم مرتبط با اخلاق حرفه‌ای، عدالت سازمانی است که میزان انصاف درک‌شده از مبادله‌های اجتماعی، اقتصادی و ارتباطی را نشان می‌دهد (Alhaidani et al., 2024). عدالت سازمانی یک سازه ترکیبی، چندبعدی، پیچیده و دارای سه بخش عدالت توزیعی (نگرش‌ها و باورهای شخصی کارکنان به عادلانه‌بودن ستاده‌ها و دریافتی‌ها یا ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص پاداش‌ها و منابع)، عدالت رویه‌ای (نگرش‌ها و باورهای شخصی کارکنان به عادلانه‌بودن رویه‌ها و فرآیندهایی که توسط آنها پیامدها مشخص می‌شوند) و عدالت تعاملی (نگرش‌ها و باورهای شخصی کارکنان به عادلانه‌بودن ارتباط‌های بین‌فردی مرتبط و احترام در ارتباطات) است (Bakeer et al., 2021). عدالت سازمانی مفهومی آمیخته با فرهنگ گروه، سازمان و جامعه است و برای ثبات سازمانی باید پیامدهای هر کاری با عدالت همراه شود و این سازه نقش مهمی در پایداری حیات سازمان و ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان دارد (Kim, 2025). در واقع، عدالت سازمانی به این معنا نیست که به اجبار استاندارد واحدی را برای همه کارکنان در نظر بگیریم، بلکه به این معنی است که مسئولیت‌ها و پاداش‌ها با شرایط معین پذیرفته شود و برای همه کارکنان منصفانه و یکسان عمل گردد (Farndale et al., 2022). احساس و ادراک عدالت سازمانی به تحقق نیازهای اساسی انسان مانند احساس‌های معناداری، شایستگی، مهم‌بودن و تعلق‌پذیری به سازمان کمک می‌کند (Unterhitzenger & Moeller, 2021).

یکی از مفاهیمی که می‌تواند بین اخلاق حرفه‌ای و متغیرهای سازمانی نقش میانجی داشته باشد، کیفیت زندگی کاری است که این سازه نشان‌دهنده میزان رعایت بهداشت جسمی و روانی کارکنان می‌باشد و به مفاهیمی مانند رضایت از زندگی شغلی و رضایت از سایر جنبه‌های مرتبط با کار مانند رضایت از حقوق، همکاران، ناظران و مسئولان اشاره دارد (Iwakiri et al., 2023). کیفیت زندگی کاری به معنای ایجاد یک محیط کاری بدون استرس و دارای امنیت است که کارکنان در آن محیط احساس شادمانی نمایند، نیازهای شخصی و حرفه‌ای خود را برآورده سازند، از کار خود رضایت داشته باشند و احساس و ادراک پیوستگی و یکپارچگی نمایند (Embree et al., 2025). متغیرهای بسیاری در کیفیت زندگی کاری نقش دارند که از جمله می‌توان پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، امکان فرصت رشد و پیشرفت، امنیت شغلی، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی، رضایت از فضای کلی سازمان، یکپارچگی و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی را نام برد (Parra-Giordano et al., 2022). بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان سبب کاهش نرخ شکایت کارکنان، افت میزان غیبت از کار، کاهش مقدار اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت به کل سازمان، کارکنان و مسئولان سازمانی، بهبود مشارکت در برنامه‌های سازمانی و ارتقای رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود (Wu et al., 2025).

پژوهش‌هایی درباره روابط تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای انجام شده است. برای مثال نتایج پژوهش Jafari et al (۲۰۲۴) نشان داد که بین تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان خدمات بهداشتی رابطه مثبت و معنادار وجود داشت (Jafari et al., 2024). Nuevo (۲۰۲۳) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری کارکنان هتل اثر مثبت و معنادار داشت (Nuevo, 2023). در پژوهشی دیگر Nabavi & Lashkari (۲۰۲۲) گزارش کردند که تعهد سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان امور فنی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز همبستگی مثبت و معنادار داشت (Nabavi & Lashkari, 2022). افزون بر آن، نتایج پژوهش Mohammad Davoudi & Akbari Olaghi (۲۰۲۱) حاکی از آن بود که بین تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای معلمان رابطه مثبت و معنادار داشت (Mohammad Davoudi & Akbari Olaghi, 2021). Al hai dani et al (۲۰۲۴) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین تعهد سازمانی و رهبری اخلاقی کارکنان همبستگی مثبت و معنادار وجود داشت (Alhaidani et al., 2024). همچنین، نتایج پژوهش Jandaghi et al (۲۰۲۴) نشان داد که عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش اثر مثبت و معنادار داشت (Jandaghi et al., 2024). Akter et al (۲۰۲۳) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان هتل اثر مثبت و معنادار داشت (Akter et al., 2023). در پژوهشی دیگر Rezaei an & Shakouri (۲۰۲۳) گزارش کردند که عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان شبکه آموزش سیمای جمهوری اسلامی اثر مثبت و معنادار داشت (Rezaei an & Shakouri, 2023). افزون بر آن، نتایج پژوهش Shirvani et al (۲۰۲۴) حاکی از آن بود که عدالت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان ادارات ورزش و جوانان اثر مثبت و معنادار داشت (Shirvani et al., 2024). در پژوهشی دیگر Aliyari (۲۰۲۴) گزارش کرد که بین عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان رابطه مثبت و معنادار وجود داشت (Aliyari, 2024). علاوه بر آن، نتایج پژوهش Ebrahimi et al (۲۰۲۲) نشان داد که کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی همبستگی مثبت و معنادار داشتند (Ebrahimi et al., 2022). Safaei et al (۲۰۲۲) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای ورزشکاران همبستگی مثبت و معنادار وجود داشت (Safaei et al., 2022).

حرفه پرستاری، حرفه‌ای پراسترس و پرتنش می‌باشد و از آنجایی که این حرفه دارای ماهیت اخلاقی است، لذا 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 برای بیمارستان مزیت رقابتی ایجاد می‌کند. با اینکه پژوهش‌های زیادی درباره اخلاق حرفه‌ای انجام شده است، اما این پژوهش‌ها هم کمتر بر روی بزرگ‌ترین گروه مرتبط با سلامت و بهداشت در جامعه (یعنی پرستاران) انجام شدند و هم کمتر به نقش میانجی کیفیت زندگی کاری بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و عدالت سازمانی پرداختند. افزون بر آن، نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران و برنامه‌ریزان سازمانی در طراحی برنامه‌هایی جهت بهبود اخلاق حرفه‌ای کمک نماید. بنابراین، هدف این مطالعه طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با میانجی کیفیت زندگی کاری در پرستاران بود.

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، 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 ابوذر) 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 ضدافسردگی، 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.

برای انجام این پژوهش 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 ابزارهای پژوهش حاضر شامل پرسشنامه‌های زیر بودند.

پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای: این پرسشنامه توسط Cadozi er (۲۰۰۲) 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 (Cadozier, 2022). در ایران، پایایی این ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش کردند (Toosi et al., 2023). در پژوهش حاضر میزان پایایی از طریق ضریب همبستگی بین گویه‌های پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای ۰/۸۳ به‌دست آمد.

پرسشنامه تعهد سازمانی: این پرسشنامه توسط Al l en & Meyer (۱۹۹۰) با ۲۴ گویه طراحی شد؛ به‌طوری که برای پاسخگویی به هر گویه پنج گزینه شامل هیچ وقت با نمره یک تا تقریباً همیشه با نمره پنج وجود داشت. نمره پرسشنامه تعهد سازمانی با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه می‌شود و بر همین اساس حداقل نمره در آن ۲۴ و حداکثر نمره در آن ۱۲۰ است و نمره بالاتر نشان‌دهنده تعهد سازمانی بیشتر می‌باشد. سازندگان روایی پرسشنامه تعهد سازمانی را از طریق تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ محاسبه کردند (Allen & Meyer, 1990). در ایران، پایایی این ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش کردند (Barimani & Abbaszadeh, 2020). در پژوهش حاضر میزان پایایی از طریق ضریب همبستگی بین گویه‌های پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۸۷ به‌دست آمد.

پرسشنامه عدالت سازمانی: این پرسشنامه توسط Col qui t t (۲۰۰۱) با ۱۸ 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 عدالت سازمانی با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه می‌شود و بر همین اساس حداقل نمره در آن ۱۸ و حداکثر نمره در آن ۹۰ است و نمره بالاتر نشان‌دهنده عدالت سازمانی بیشتر می‌باشد. سازنده روایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری را از طریق تحلیل عاملی اکتشافی بررسی و تایید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ محاسبه کرد (Colquitt, 2001). در ایران، پایایی این ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ گزارش کردند (Barimani & Abbaszadeh, 2020). در پژوهش حاضر میزان پایایی از طریق ضریب همبستگی بین گویه‌های پرسشنامه عدالت سازمانی ۰/۸۶ به‌دست آمد.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: این پرسشنامه توسط Val t on (۱۹۷۳) 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 (Walton, 1973). در ایران، پایایی این ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش کردند (Abasi & Farhadi, 2023). در پژوهش حاضر میزان پایایی از طریق ضریب همبستگی بین گویه‌های پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۰/۹۲ به‌دست آمد. داده‌های این مطالعه پس از گردآوری با پرسشنامه‌های فوق با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS و AMOS تحلیل شدند.

یافته‌ها

در این پژوهش ۳۲۰ پرستار حضور داشتند که جنسیت بیشتر آنها 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 تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای پرستاران در جدول ۱ گزارش شد.

جدول ۱. نتایج میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای پرستاران

متغیر	میانگین	انحراف معیار	تعهد سازمانی	عدالت سازمانی	کیفیت زندگی کاری	اخلاق حرفه‌ای
تعهد سازمانی	۹۵/۸۳	۱۵/۲۴	۱			
عدالت سازمانی	۴۸/۹۶	۱۴/۲۵	۰/۶۰**	۱		
کیفیت زندگی کاری	۸۷/۲۴	۱۷/۷۶	۰/۳۰**	۰/۳۲**	۱	
اخلاق حرفه‌ای	۶۷/۶۸	۶/۶۵	۰/۲۴**	۰/۴۷**	۰/۶۱**	۱

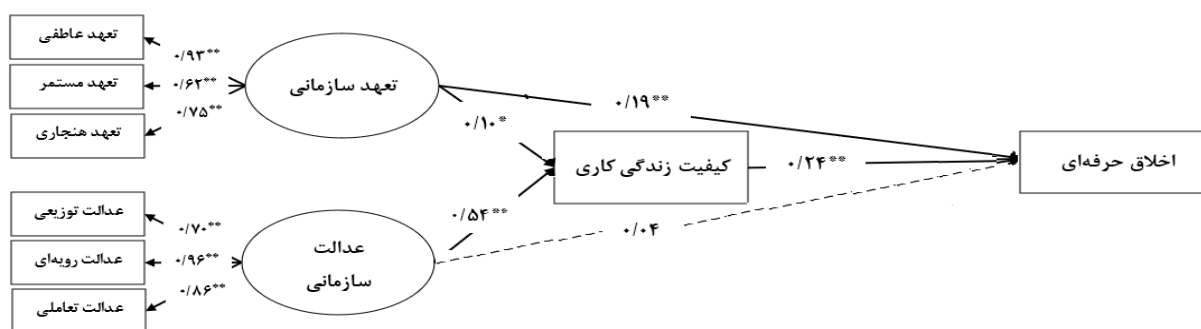
** $P < 0.01$

طبق نتایج جدول ۱، بین تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای پرستاران همبستگی مثبت و معنادار وجود داشت ($P < 0.01$). نتایج شاخص‌های برازش مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با میانجی کیفیت زندگی کاری پرستاران در جدول ۲ گزارش شد.

جدول ۲. نتایج شاخص‌های برازش مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با میانجی کیفیت زندگی کاری پرستاران

شاخص‌ها	χ^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	< 3	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	< 0.08

طبق نتایج جدول ۲، مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با میانجی کیفیت زندگی کاری در پرستاران برازش مناسبی داشت. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با میانجی کیفیت زندگی کاری پرستاران در شکل ۱ و جدول ۳ گزارش شد.



* $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$

شکل ۱. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با میانجی کیفیت زندگی کاری پرستاران

جدول ۳. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با میانجی کیفیت زندگی کاری پرستاران

اثرهای مستقیم و غیرمستقیم	Beta	معناداری	نتیجه
اثر مستقیم تعهد سازمانی بر کیفیت زندگی کاری			
اثر مستقیم تعهد سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای			
اثر مستقیم عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری			
اثر مستقیم عدالت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای			
اثر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای			
اثر غیرمستقیم تعهد سازمانی با میانجی کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای			
اثر غیرمستقیم عدالت سازمانی با میانجی کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای			

طبق نتایج شکل ۱ و جدول ۳، اثر مستقیم تعهد سازمانی بر کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای، اثر مستقیم عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری و اثر مستقیم کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای مثبت و معنادار بود ($P < 0.05$)، اما اثر مستقیم عدالت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای معنادار نبود ($P > 0.05$). افزون بر آن، اثر غیرمستقیم تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با میانجی کیفیت زندگی کاری بر اخلاق حرفه‌ای معنادار بود ($P < 0.01$).

بحث و نتیجه‌گیری

از آنجایی که پرستاری حرفه‌ای پراسر و پرتنش است و پرستاران مسئول حفظ و ارتقای سلامت بیماران می‌باشند، پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای بر اساس تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با میانجی کیفیت زندگی کاری در پرستاران انجام شد.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که اثر مستقیم تعهد سازمانی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران مثبت و معنادار بود. به عبارت دیگر، افزایش تعهد سازمانی پرستاران باعث افزایش کیفیت زندگی کاری آنان می‌شود و بالعکس کاهش تعهد سازمانی پرستاران باعث کاهش کیفیت زندگی کاری آنان می‌شود. این یافته با یافته پژوهش‌های Jafari et al (۲۰۲۴)، Nuevo (۲۰۲۳) و Nabavi & Lashkari (۲۰۲۲) همسو بود. در تبیین اثر مستقیم و معنادار تعهد سازمانی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران می‌توان استنباط نمود که تعهد سازمانی با پیامدهای شغلی مثبت مانند رضایت شغلی، رفتار فراسازمانی و عملکرد شغلی مطلوب رابطه مثبت و با پیامدهای شغلی منفی مانند غیبت،

اهمال کاری شغلی و ترک شغلی رابطه منفی دارد و موجب می‌شود که فرد هویت خود را با سازمان و اهداف آن منطبق بداند و تلاش نماید که همواره عضوی از سازمان بماند. همچنین، تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی و یکی از تعیین‌کننده‌های کلیدی برای اثربخشی و بهره‌وری سازمانی است. مدیران سازمان‌هایی که درصدد بالابردن کیفیت زندگی کاری کارکنان خود هستند در راستای التیام نگرش‌ها، بالابردن انگیزه افراد برای انجام بهتر کارها و توانمندسازی کارکنان در زمینه تعهد سازمانی هستند و تلاش می‌کنند که با تقلیل میزان غیبت کارکنان، ترک شغل و دیگر رفتارهای ناهنجار شغلی سبب بهبود عملکرد شغلی و بهره‌وری سازمانی شوند. بنابراین، در صورتی که کارکنان دارای تعهد سازمانی بالایی باشند ارزش‌های سازمان را می‌پذیرند، درگیر اهداف و آرمان‌های سازمان می‌شوند، تمایل بالایی برای ماندن در سازمان دارند، به سازمان وفادار هستند و وفادار خواهند ماند و هر یک از کارکنان هویت خود را با سازمان و اهداف آن منطبق می‌سازد و آرزو دارد که همواره عضوی از سازمان بماند. در نتیجه، منطقی است که تعهد سازمانی بر کیفیت زندگی کاری اثر مستقیم و معنادار داشته باشد.

یافته‌های دیگر این پژوهش نشان داد که اثر مستقیم تعهد سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران مثبت و معنادار بود. به عبارت دیگر، افزایش تعهد سازمانی پرستاران باعث افزایش اخلاق حرفه‌ای آنان می‌شود و بالعکس کاهش تعهد سازمانی پرستاران باعث کاهش اخلاق حرفه‌ای آنان می‌شود. این یافته با یافته پژوهش‌های Mohammad Davoudi & Akbari Olaghi (۲۰۲۱) و Al hai dani et al (۲۰۲۴) همسو بود. در تبیین اثر مستقیم و معنادار تعهد سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران می‌توان استنباط نمود که تعهد سازمانی به معنای داشتن نگرش مطلوب کارکنان نسبت به کل سازمان است که از طریق سه مولفه تعهد عاطفی (احساس پیوستگی و دلبستگی عاطفی کارکنان به سازمان و تمایل به ماندن در آن)، تعهد مستمر (ماندن در سازمان به دلیل نیاز به حقوق و مزایا و ناتوانی در یافتن مشاغل مناسب دیگر) و تعهد هنجاری (داشتن ارزش‌های مشترک بین کارکنان و سازمان و احساس مدیری کارکنان به سازمان و جامعه) سبب می‌شود که شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری کند و اصول و چارچوب‌های سازمان را رعایت نماید. همچنین، تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است که کارکنان هویت خود را از سازمان می‌گیرند، در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند. بنابراین، تعهد سازمانی نگرشی نشان‌دهنده احساس‌هایی مانند دلبستگی و وفاداری به سازمان و اهداف آن است و داشتن چنین تعهدی باعث کاهش غیبت کارکنان، جابجایی آنها، کاهش هزینه‌های شغلی، افت نارضایتی شغلی و کاهش سرقت و دزدی سازمانی می‌شود. در نتیجه، منطقی است که تعهد سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای اثر مستقیم و معنادار داشته باشد.

همچنین، یافته‌های این پژوهش نشان داد که اثر مستقیم عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران مثبت و معنادار بود. به عبارت دیگر، افزایش عدالت سازمانی پرستاران باعث افزایش کیفیت زندگی کاری آنان می‌شود و بالعکس کاهش عدالت سازمانی پرستاران باعث کاهش کیفیت زندگی کاری آنان می‌شود. این یافته با یافته پژوهش‌های J andaghi et al (۲۰۲۴)، Akt er et al (۲۰۲۳) و Rezaei an & Shakouri (۲۰۲۳) همسو بود. در تبیین اثر مستقیم و معنادار عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری پرستاران می‌توان استنباط نمود که عدالت سازمانی با ادراک کارکنان از میزان برابری و انصاف در محیط کار و سازمان مرتبط است و برای این منظور مدیران و مسئولان سازمانی باید طوری با کارکنان رفتار نمایند که آنها احساس و ادراک کنند که رفتار آنان با همه آنها بر مبنای عدالت است. همچنین، ادراک عدالت سازمانی منفی از سوی کارکنان، فرسودگی شغلی را تشدید می‌کند و محیط کاری را تحمل‌ناپذیر می‌سازد. سازه عدالت سازمانی، یکی از ارکان رفتار سازمانی در ساختار مدیریت است و مدیران هر سازمانی در صورتی که به دنبال رشد و پیشرفت سازمان خود هستند باید درک مناسبی از عدالت را در بین کارکنان خود ایجاد نمایند. ادراک کارکنان یک سازمان از عدالت در بستر میزان عدالت در توزیع پاداش، ساختار و رویه توزیع منابع و درآمدها و فرصت‌های رشد و نوع رفتار همکاران، مدیران، ساختار سازمانی و سایر مخاطبان شکل می‌گیرد و میزان ادراک آن بر احساس‌ها، نگرش‌ها، باورها و رفتارهای کارکنان و عملکرد کلی سازمان تاثیر می‌گذارد. بنابراین، در صورتی که کارکنان دارای ادراک عدالت سازمانی مطلوب و مناسب باشند از بودن و ماندن در سازمان خود لذت بیشتری می‌برند و ادراک آنها از کیفیت زندگی کاری نیز مطلوب‌تر خواهد بود. در نتیجه، منطقی است که عدالت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری اثر مستقیم و معنادار داشته باشد.

دیگر یافته‌های این پژوهش نشان داد که اثر مستقیم عدالت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران معنادار نبود. به عبارت دیگر، افزایش عدالت سازمانی پرستاران تاثیر معناداری در افزایش یا کاهش افزایش اخلاق حرفه‌ای آنان نداشت. این یافته با یافته پژوهش‌های Shi rvani et al (۲۰۲۴)، Al i yari (۲۰۲۴) ناهمسو بود. شاید دلیل ناهمسوایی این

یافته پژوهش حاضر با یافته پژوهش‌های گزارش‌شده در بالا تفاوت در جامعه پژوهش باشد. پژوهش حاضر بر روی پرستاران به‌عنوان یک حرفه پراسترس و پرتنش انجام شد، اما پژوهش آنان به‌ترتیب بر روی کارکنان ادارات ورزش و جوانان و مدیران شرکت‌های دانش‌بنیان انجام شد که در مقایسه با حرفه پرستاری با استرس و تنش کمتری مواجه هستند. در نتیجه، شاید همین مسئله سبب تفاوت در یافته‌های پژوهش حاضر در مقایسه با یافته‌های پژوهش‌های قبلی شده باشد. افزون بر آن، در تبیین اثر غیرمعتاد عدالت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای پرستاران می‌توان استنباط نمود که وجود عدالت سازمانی در سازمان بیانگر اهمیت سازمان به کارکنان است و در چنین وضعیتی کارکنان نیز به سازمان خود متعهد می‌شوند و یک ارتباط دوسویه بین کارکنان و سازمان ایجاد می‌گردد که نقش مهمی در بهبود عملکرد کارکنان و ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان دارد. با توجه به میانگین‌ها، کارکنان پژوهش حاضر از نظر اخلاق حرفه‌ای در سطح بالایی قرار دارند، اما از نظر عدالت سازمانی در سطحی متوسط و همین امر می‌تواند سبب عدم اثر معنادار متغیرهای عدالت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای گردد. در نتیجه، منطقی است که عدالت سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای اثر مستقیم و معنادار نداشته باشد.

علاوه بر آن، یافته‌های این پژوهش نشان داد که 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 (۲۰۲۲) و Safaei et al (۲۰۲۲) 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.

محدودیت‌های مهم مطالعه حاضر شامل استفاده از ابزارهای خودگزارشی جهت گردآوری داده‌ها، محدود شدن نمونه 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 تعهد سازمانی، عدالت سازمانی 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 تعهد سازمانی، عدالت سازمانی 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. در نتیجه، برای بهبود اخلاق حرفه‌ای پرستاران می‌توان زمینه را برای افزایش تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و کیفیت زندگی کاری آنان فراهم نمود.

تشکر و قدردانی

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



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.

تعارض منافع

بین نویسندگان پژوهش حاضر هیچ تعارض منافی وجود ندارد.

حمایت مالی

این مطالعه با هزینه شخصی نفر اول انجام شد.

موازین اخلاقی

در این پژوهش، به پرستاران درباره رعایت ملاحظات و موازین اخلاقی از جمله رازداری، محرمانه ماندن 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.AHVAZ.REC.1403.055 می‌باشد.

Extended Summary



Introduction

In today's complex and dynamic world, organizations are constantly faced with economic crises and this can affect the sustainability and performance of organizations (Karimi, 2024). In any organization among the available resources, human resources are considered one of the most important resources and in hospitals, nurses are one of the important human resources that play an important role in maintaining and promoting the health of patients (Mabel et al., 2023). Nurses face many stressful and tension-causing sources (Kouatly et al., 2021). Every job and profession due to its relationship with customers requires adherence to certain ethics and moral principles. Although adherence to ethics is essential in every profession, but the nursing profession is based on adherence to ethics (Hu et al., 2025). Professional ethics is a set of principles, values and material and immaterial standards that determine the rightness or wrongness of ethical behavior and prevent from occupational problems such as harm to clients and improve the performance, sustainability and stability of the organization (Korkut & Saatci, 2025).

One of the concepts related to professional ethics is organizational commitment which indicates the degree of employees' conformity and belonging to the organization (Gassas & Salem, 2023). Organizational commitment is a composite, multidimensional, complex construct and with three components of affective commitment, continuous commitment and normative commitment (Shaikh et al., 2024). The feeling and belief in the fulfillment of organizational commitment increases the dependence and commitment of employees to the organization and the lack of such feeling and belief makes the work environment unpleasant and increases the likelihood of leaving the organization (Ly, 2024). Also, the lack of organizational commitment causes employees to feel insecure, their attitude towards the organization becomes more negative, they do not consider themselves to belong to the organization in which they are employed and they have an inappropriate or undesirable perception, understanding and interpretation of the organization (Lin et al., 2022).

Another concept related to professional ethics is organizational justice which reflects the perceived fairness of social, economic and relational exchanges (Alhaidani et al., 2024). Organizational justice is a composite, multidimensional, complex construct and with three components of distributive justice, procedural justice and interactional justice (Bakeer et al., 2021). Organizational justice is a concept mixed with the culture of the group, organization and society and for organizational stability must be the consequences of every action accompanied by justice and this structure plays an important role in the sustainability of the organization's life and creating a competitive advantage for the organization (Kim, 2025). The feeling and perception of organizational justice helps fulfill basic human needs such as feelings of meaning, competence, importance and belonging to the organization (Unterhitzberger & Moeller, 2021).

One of the concepts that can mediate between professional ethics and organizational variables is quality of work life which this structure indicates the extent to which employees observe their physical and mental health and refers to concepts such as satisfaction with work life and satisfaction with other aspects related to work such as satisfaction with pay, coworker, supervisors and officials (Iwakiri et al., 2023). Quality of work life means creating a stress-free and safe work environment which employees feel happy, fulfill their personal and professional needs, are satisfied with their work and feel and perceive continuity and integration (Embree et al., 2025). Improving the quality of work life of employees reduces employee complaint rates, decreases absenteeism, reduces the number of disciplinary actions, increases positive attitudes toward the entire organization, employees and organizational officials, improves participation in organizational programs and promotes organizational citizenship behaviors (Wu et al., 2025).

Professional ethics indicates compliance a set of occupational and professional principles and standards and accordingly, research on it is essential. Therefore, the aim of this study was to design a model of professional ethics based on the organizational commitment and organizational justice with mediation of quality of work life in nurses.

Methods and Materials

This study in terms of purpose was applied and in terms of implementation method was 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), organizational commitment (Allen & Meyer, 1990), organizational justice (Colquitt, 2001) and quality of work life (Walton, 1973). The data of this study were analyzed by structural equation modeling in SPSS and AMOS software.

Findings

In this study, participated 320 nurses, which most of them were female (73.13 percent), had a bachelor's degree (67.81 percent), aged 46-50 years (25.62 percent) and 16-20 years of work experience (23.75 percent). The findings of this research showed that the model of professional ethics based on the organizational commitment and organizational justice with mediation of quality of work life in nurses had a good fit. Also, the findings showed that the direct effect of organizational commitment on quality of work life and professional ethics, the direct effect of organizational justice on quality of work life and the direct effect of quality of work life on professional ethics were positive and significant ($P < 0.05$), but the direct effect of organizational justice on professional ethics was not significant ($P > 0.05$). In addition, the indirect effect of job organizational commitment and organizational justice 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 research showed that organizational commitment, organizational justice and quality of work life had an effect on professional ethics. Therefore, according to these results design and implement programs to improve nurses' professional ethics by promoting organizational commitment, organizational justice and quality of work life is necessary. For this purpose, hospital specialists, managers and planners should take effective steps to improve the professional ethics of all employees, especially nurses with considering the role of the variables in the present study, so that their level of compliance with professional ethics can be achieved in a more desirable manner. As a result, in order to improving the professional ethics of nurses can provide the basis for increasing their organizational commitment, organizational justice and quality of work life.

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>



- Akter, K. M., Tang, S. M., & Adnan, Z. (2023). Organizational justice and quality of work life in hotels: The mediating effect of trust climate. *Society & Sustainability*, 5(1), 26-42. <http://dx.doi.org/10.38157/ss.v5i1.533>
- Alhaidani, H., Al Halbusi, H., Alharbi, K. K., & Alshaer, W. (2024). Navigating organizational justice and ethical leadership: Empirical evidence from Saudi Arabia. *SAGE Open*, 14(2), 1-19. <http://dx.doi.org/10.1177/21582440241257378>
- Aliyari, M. (2024). Investigating the relationship between professional ethics and managers' organizational commitment. *International Journal of Applied Research in Management, Economics and Accounting*, 2(1), 1-8. <https://doi.org/10.63053/ijmea.30>
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990) The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Asut, G. (2024). The principles and rules of professional ethics in psychiatry. *Turkish Journal of Psychiatry*, 35(2), 85-86. <https://doi.org/10.5080/u27521>
- Bakeer, H. M., Nassar, R. A., Sweelam, R. K. M. (2021). Investigating organisational justice and job satisfaction as perceived by nurses, and its relationship to organizational citizenship behavior. *Nursing Management*, 28(5), 19-25. <https://doi.org/10.7748/nm.2021.e1973>
- Barimani, A., & Abbaszadeh, Z. (2020). The relationship between job characteristics, perceived organizational justice, and organizational commitment among employees of ministry of education in Mazandaran province. *Quarterly Journal of Family Research*, 17(2), 77-96. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.26766728.1399.17.2.4.8>
- 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>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- 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>
- Embree, J. L., Feley, K., Kerley, K. D., & Miley, B., & Ross, J. (2025). Perceptions of safe staffing and the quality of nursing work life in a midwestern state: A call to action. *Nurse Leader*, 23(1), 110-116. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2024.09.015>
- Farndale, E., Agarwal, P., & Budhwar, P. (2022). Outcomes of talent identification in economically liberalized India: Does organizational justice matter? *Journal of Business Research*, 144, 740-750. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.02.043>
- 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>
- Gassas, R., & Salem, O. (2023). Nurses' professional values and organizational commitment. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 18(1), 19-25. <https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2022.07.005>
- Hu, K., Zhou, Q., Zhang, Y., Tian, W., & Wu, M. (2025). Latent profile analysis of nurses' moral courage: a professional values perspective. *Nursing Ethics*, 32(2), 678-689. <https://doi.org/10.1177/09697330241270734>
- Iwakiri, K., Sotoyama, M., Takahashi, M., & Liu, X. (2023). Organization factors influencing quality of work life among seniors' care workers with severe low back pain. *Journal of Occupational Health*, 65(1), e12378. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12378>
- Jafari, N., Heidari, A., Kouhestani, E., & Khatirnamani, Z. (2024). Relationship between quality of work life and organizational commitment among healthcare staff in Gorgan, Iran. *Journal of Occupational Hygiene*, 10(4), 307-316. <http://dx.doi.org/10.32592/joohe.10.4.307>
- Jandaghi, F., Nazem, F., & Afkaneh, S. (2024). Developing a model of quality of work life based on organizational justice, organizational optimism, and organizational resilience among employees of the education departments in Tehran province. *Dynamic Management and Business Analysis*, 3(1), 69-85. <https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2036764.1056>
- Karimi, A. R. (2024). The role of artificial intelligence in enhancing organizational resilience in economic crises. *Management, Education and Development in Digital Age*, 1(1), 61-67. <https://jmedda.com/index.php/jmedda/article/view/10>
- Kim, S. M. (2025). Extending job crafting theory to precarious workers: a model of organizational job crafting for organizational justice. *International Journal of Organization Theory & Behaviour*, 28(1), 1-17. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-09-2023-0188>
- Korkut, N., & Saatci, G. (2025). The relationship between nurses' professional values and ethical attitudes to pain. *Nursing Ethics*, 32(2), 460-471. <https://doi.org/10.1177/09697330241263993>
- Kouatly, I., Nizam, M., Arawi, T., & Badr, L. K. (2021). Moral and professional values of nurses in Lebanon. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 52(9), 429-437. <https://doi.org/10.3928/00220124-20210804-09>



- Lin, Y. T., Liu, N. C., & Lin, J. W. (2022). Firms' adoption of CSR initiatives and employees' organizational commitment: Organizational CSR climate and employees' CSR-induced attributions as mediators. *Journal of Business Research*, 140, 626-637. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.028>
- Ly, B. (2024). Inclusion leadership and employee work engagement: The role of organizational commitment in Cambodian public organization. *Asia Pacific Management Review*, 29(1), 44-52. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.06.003>
- Mabel, H., Myers, G., Gorecki, J., Davidson, E., Hizlan, S., & Morley, G. (2023). The ethics resource caregiver program: Equipping nurses as ethics champions. *The Journal of Clinical Ethics*, 34(1), 27-39. <https://doi.org/10.1086/723320>
- Mohammad Davoudi, A. H., & Akbari Olaghi, A. (2021). The relationship between professional ethics of teachers and organizational virtue and organizational commitment of teachers (Case study: Primary teachers of Education in Tehran district 5). *Journal of New Approach to Children's Education*, 3(2), 1-8. <https://doi.org/10.22034/naes.2020.263104.1081>
- Nabavi, S. A., & Lashkari, S. (2022). Investigating the effect of quality of work life on organizational commitment (Case study: Technical Affairs Staff Of South Oil Fields Company). *Quarterly Journal of Social Development*, 16(4), 1-28. <https://doi.org/10.22055/qjsd.2022.35054.2292>
- Nuevo, A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of employees. *Journal of Social Responsibility, Tourism and Hospitality*, 3(3), 33-44. <http://dx.doi.org/10.55529/jsrth.33.33.44>
- Parra-Giordano, D., Sanchez, D. Q., Mascayano, P. G., & Pinto-Galleguillos, D. (2022). Quality of work life and work process of assistance nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6415. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116415>
- Rameshkumar, M. (2020). Employee engagement as an antecedent of organizational commitment – A study on Indian seafaring officers. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 36(3), 105-112. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2019.11.003>
- Rezaeian, M., & Shakouri, M. (2023). The role of organizational justice in the quality of work life of the employees of Islamic Republic of Iran television education channel. *Media Management Review*, 2(3), 318-336. <https://doi.org/10.22059/mmr.2024.368904.1070>
- 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>
- Shaikh, F., Afshan, G., & Channa, K. A. (2024). Organizational commitment to sustainability: considering the role of leadership, green HRM and green knowledge sharing. *Journal of Organizational Change Management*, 37(2), 356-373. <https://doi.org/10.1108/JOCM-09-2022-0282>
- Shirvani, T., Omid, A., & Safari, S. (2024). Compilation of organizational virtue model based on professional ethics and organizational justice of employees of sports and youth departments of Chaharmahal and Bakhtiari province. *Human Resource Management in Sport*, 11(1), 113-130. <https://doi.org/10.22044/shm.2023.13653.2584>
- Toosi, D., Mazaheripoor, 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>
- Unterhitzberger, C., & Moeller, D. (2021). Fair project governance: An organisational justice approach to project governance. *International Journal of Project Management*, 39(6), 683-696. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2021.06.003>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21. <https://www.proquest.com/openview/05174145ee53de19223eae9febab8ba8/1?pq-origsite=gscholar&cbl=35193>
- Wu, T. J., Zhang, R. X., & Zhang, Z. (2025). Navigating the human-artificial intelligence collaboration landscape: Impact on quality of work life and work engagement. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 62, 276-283. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2025.02.005>