Original Article

Military Caring Sciences

Volume 7, Issue 3, Autumn 2020 (Serial Number: 25)

Survey of Correlation between Ethical Climate and Organizational Commitment from the Viewpoints of Operating Room and Anesthesia Technologists in Hospitals Affiliated to Iran University of Medical Sciences

Hannani. S[1]

Khachian. A[2]

*Teymoori. E[3]

Haghani. H[4]

1- MSc in Medical-Surgical Nursing, Operating Room Department, Faculty of Allied Medical Sciences, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

2- Ph.D., Nursing, Medical Surgical Nursing Department, Faculty of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

*3- (*Corresponding Author) MSc of Operating Room Student, Faculty of Allied Medicine, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran. Email: Teymoori.e@tak.iums.ac.ir*

4- MSc in Biostatistics, Instructor, Faculty of Biostatistics, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Abstract

Introduction: Ethical climate determines how to make decisions in the organization based on ethical criteria leading to employee's satisfaction and quality of service. In a stressful environment of an operating room, the survey of the ethical climate can help to promote surgery properly. Furthermore, organizational commitment is one of the factors which determines the criteria for ethical decision making

Objective: This study aimed to determine the correlation between ethical climate and organizational commitment from the viewpoints of operating room technologists and anesthesia technologists in hospitals affiliated to Iran University of Medical Sciences.

Material and Methods: This descriptive-analytical cross-sectional study was performed on 161 operating room and anesthesia technologists working in the training hospitals of Iran University of Medical Sciences in 2019 by survey sampling. Data were collected using a questionnaire. The material consisted of three parts including demographic information, the ethical climate of Victor and his colleague, and the organizational commitment of Allen and his colleague. To analyse the data, descriptive and analytical statistics including Mean and Pearson's correlation test were used (SPSS 20) the significance level was considered less than 0.05.

Results: The mean age of the subjects was 33.02±7.18 years, ranging from 23 to 53 years old; 71.4% were females; 24.3% had undergraduate education and the rest were college students. The working experience of subjects was at most in the range of 1 to 5 years (41.6%). The most frequent field of specialization was general surgery (21.1%).The strongest ethical climate and organizational commitment were associated with "professionalism" and "continued commitment", respectively. The result of Pearson's test showed that there is a positive and significant relationship between ethical climate and organizational commitment. (P=0.002 and R=0.237). Moreover, a significant relationship was found between its dimensions (P<0.05)

Discussion and Conclusion: The results of present study help hospital managers to identify the ethical climate and organizational commitment, administer curricula to institutionalize ethics, and ultimately enhance organizational commitment and sustain human capital.

Keywords: Ethical Climate, Operating Room, Organizational Commitment.

Hannani S, Khachian A, Teymoori E, Haghani H. Survey of Correlation between Ethical Climate and Organizational Commitment from the Viewpoints of Operating Room and Anesthesia Technologists in Hospitals Affiliated to Iran University of Medical Sciences. Military Caring Sciences. 2020; 7 (3). 243-251.

Submission: 2/7/2019 Accepted: 5/8/2019 Published: 20/12/2020

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.29252/mcs.7.3.243]

بررسی ارتباط جوّ اخلاقی با تعهد سازمانی از دیدگاه تکنولوژیست‌های اتاق عمل و هوشبری بیمارستان‌های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران

صدیقه حنانی[1]، آلیس خاچیان[2]، *اسماعیل تیموری[3]، حمید حقانی[4]

چکیده

مقدمه: جوّ اخلاقی تعیین کننده تصمیم‌گیری در سازمان بر اساس معیارهای اخلاقی است که می‌تواند منجر به رضایت کارکنان و ارائه خدمات با کیفیت شود. در محیط پر تنش اتاق عمل بررسی جوّ اخلاقی می‌تواند به پیشبرد صحیح اعمال جراحی کمک کند. همچنین تعهد سازمانی از جمله عواملی است که تعیین کننده معیارهای تصمیم‌گیری اخلاقی می‌باشد.

هدف: هدف از این مطالعه تعیین ارتباط بین جوّ اخلاقی با تعهد سازمانی از دیدگاه تکنولوژیست‌های اتاق عمل و هوشبری در بیمارستان‌های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران می‌باشد.

مواد و روش‌ها: این مطالعه مقطعی از نوع توصیفی تحلیلی است که بر روی ۱۶۱ نفر از تکنولوژیست‌های اتاق عمل و هوشبری شاغل در بیمارستان‌های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال ۱۳۹۸ و با نمونه‌گیری به روش سرشماری انجام شد. جمع‌آوری داده‌ها به کمک پرسشنامه صورت گرفت. ابزار شامل سه قسمت اطلاعات دموگرافیک، جوّ اخلاقی ویکتور و همکارش و تعهد سازمانی آلن و همکارش بود. برای آنالیز داده‌ها از آمار توصیفی و تحلیلی شامل میانگین و آزمون همبستگی پیرسون توسط نرم‌افزار SPPS نسخه ۲۲ استفاده شد. سطح معنی‌داری در این مطالعه کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها: میانگین سنی افراد مورد مطالعه ۷/۱۸±۳۳/۰۲ سال بود که در محدوده ۵۳-۲۳ سال قرار داشتند. ۷۱/۴ درصد زن بودند. ۲۴/۳ درصد دارای تحصیلات کارشناسی و بقیه کاردانی بودند. بیشترین سابقه کاری افراد مورد مطالعه ۱ تا ۵ سال با ۴۱/۶ درصد بود. بیشترین حوزه تخصصی کاری افراد جراحی عمومی با ۲۱/۱ درصد بود. بیشترین جوّ اخلاقی به دست آمده مربوط به «جوّ اخلاقی حرفه‌گرایی» با ۶۵/۹۱ درصد و بیشترین تعهد سازمانی مربوط به «تعهد مستمر» با ۵۴/۸۱ درصد بوده است. نتیجه آزمون پیرسون نشان داد که بین جوّ اخلاقی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (P=۰/۰۰۲ و R=۰/۲۳۷). همچنین بین ابعاد آن نیز ارتباط معناداری یافت شد (P<۰/۰۵).

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج این مطالعه به مدیران بیمارستانی در جهت شناخت جوّ اخلاقی و تعهد سازمانی، برگزاری برنامه‌های آموزشی لازم به منظور نهادینه کردن اخلاق و در نهایت ارتقای تعهد سازمانی و حفظ سرمایه‌های انسانی کمک می‌کند.

کلمات کلیدی: اتاق عمل، تعهد سازمانی، جوّ اخلاقی.

مجله علوم مراقبتی نظامی ■ سال هفتم ■ شماره ۳ ■ پاییز ۱۳۹۹ ■ شماره مسلسل ۲۵ ■ صفحات ۲۴۳-۲۵۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۴/۱۱
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۵/۱۴
تاریخ انتشار: ۱۳۹۹/۹/۳۰

مقدمه

جوّ سازمانی متشکل از ویژگی‌هایی است که سازمانی را از سازمان دیگر متمایز کرده و مشخصات پایدار آن‌ها را نشان می‌دهد. جوّ اخلاقی زیر مجموعه جوّ سازمانی است که می‌تواند پیش‌بینی‌کننده

۱- کارشناس ارشد پرستاری داخلی و جراحی، مربی، گروه اتاق عمل، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.
۲- دکترای پرستاری، استادیار، گروه داخلی جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.
۳- دانشجوی کارشناسی ارشد اتاق عمل، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران (*نویسنده مسئول).
آدرس الکترونیک: Teymoori.e@tak.iums.ac.ir
۴- کارشناس ارشد آمار زیستی، مربی، گروه آمار زیستی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.29252/mcs.7.3.243]

رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی کارکنان بوده و تأثیر مثبت یا منفی بر فعالیت و اهداف سازمان بگذارد (۱). به عبارت دیگر جوّ اخلاقی، مشخص می‌کند که در سازمان‌ها تا چه حد بر اساس معیارهای اخلاقی تصمیم‌گیری می‌شود، چگونه کارکنان پرسش‌های اخلاقی را تعبیر می‌کنند و در نهایت مسائل درون سازمان چگونه حل می‌گردد (۲).

در بین نظریه‌های اخلاقی مختلف، نظریه اخلاقی کالن (Cullen) و همکاران از پرطرفدارترین نظریه‌ها می‌باشد که مؤلفه‌های جوّ اخلاقی علاقه‌مندی یا نوع‌دوستی، مقرراتی، ابزاری، حرفه‌گرایی و مستقل را می‌سنجد (۳). در جوّ اخلاقی علاقه‌مندی یا نوع‌دوستی، تمرکز اولیه کارکنان هنگام حل مسائل اخلاقی به خوب بودن یا سود دیگران و به عبارتی دیگر خیرخواهی برای دیگران است (۴). جوّ اخلاقی مقرراتی به پذیرش رفتارهای قانونی معین شده از طرف سازمان اشاره دارد. مؤلفه جوّ اخلاقی ابزاری بیانگر خودبینی است که فرد به دنبال فراهم آوردن حداکثر منافع شخصی خود یا سازمان است و همچنین در جوّ اخلاقی حرفه‌گرایی افراد در شرایط تصمیم‌گیری به قوانین و مقررات حرفه خود پایبند هستند و بُعد مستقل نیز بیانگر عملکرد کارکنان مطابق با اعتقادات و خُلقیات خودشان که متشکل از مجموعه‌ای از اصول اخلاقی است، می‌باشد (۵).

از عوامل دیگر تأثیرگذار بر سازمان تعهد سازمانی است و این مفهوم امروزه جایگاه مهمی در پژوهش‌های مختلف دارد، تعهد سازمانی ناشی از اعتقاد شدید فرد به سازمان و پذیرش اهداف آن و تلاش در جهت رسیدن به آن اهداف است، به صورتی‌که نوعی وابستگی عاطفی و روانی در فرد شکل می‌گیرد و او را مایل به بقاء در سازمان می‌کند (۶). تعهد سازمانی کوششی است که همه کارکنان از پایین‌ترین تا بالاترین مرتبه مدیریتی در مسیر به دست آوردن اهداف و آرمان‌های سازمان انجام می‌دهند (۷). از مهمترین عوامل وفاداری سازمانی الزام درونی برخاسته از مسؤولیت پذیری اخلاقی افراد در برابر منافع سازمان می‌باشد (۸). کارکنان متخصص، وفادار و دارای انگیزه قوی و متعهد به سازمان از جمله نیازهای حیاتی هر سازمانی است که وجود آنان باعث کاهش غیبت، تأخیر و جابه جایی، افزایش عملکرد سازمان و در نهایت محقق شدن اهداف متعالی سازمان خواهد شد (۹).

از این رو آلن (Allen) و همکارش تعهد سازمانی را با سه بُعد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری مشخص کرده‌اند. در تعهد عاطفی وابستگی عاطفی یا احساس تعلق فرد به سازمان مطرح می‌شود، تعهد مستمر بر هزینه‌های تحمیل شده بر کارکنان ناشی از ترک سازمان تأکید دارد به عبارتی دیگر فرد مجبور است به دلیل منافع شخصی در سازمان باقی بماند و سرانجام تعهد هنجاری به احساس تکلیف فرد برای باقی‌ماندن در سازمان یا احساس دِین فرد در برابر سرمایه‌گذاری‌های انجام شده بر وی اشاره دارد (۱۰). بیمارستان سازمانی است با هدف تأمین، حفظ و ارتقای سطح سلامت افراد جامعه و همانند سایر سازمان‌ها دارای انواع متفاوت جوها، از جمله جوّ اخلاقی می‌باشد (۲). جوّ اخلاقی بیمارستان‌ها در ارتباطاتی که کارکنان آن با یکدیگر، مدیران و بیماران دارند، نمود پیدا می‌کند (۱۱). در محیط بالینی جوّ اخلاقی مطلوب باعث تسهیل در تصمیم‌گیری‌های اخلاقی می‌گردد که ارتقاء آن در سازمان‌های درمانی موجب واکنش بهتر افراد در برابر تنش و دیگر علل ایجادکننده نارضایتی در محیط کاری می‌شود (۱۲). هنگامی که خدمات سلامت پیچیده می‌شود، پرستاران با موضوعات اخلاقی دشواری در مراقبت از بیماران روبرو می‌شوند. بدین ترتیب که در شغلشان احترام کمی مشاهده کرده و به صورت چشمگیری دچار نارضایتی می‌شوند (۱۳). جوّ اخلاقی مثبت جهت حمایت از اقدامات حرفه‌ای پرستاران مورد نیاز بوده به طوریکه این جوّ باعث تسهیل بحث و گفتگو در محیط کاری و حل مسائل بیمار شده و زمینه را برای تصمیم‌گیری در شرایط بالینی و بحرانی فراهم می‌کند (۱۱).

در محیط اتاق عمل به دلیل ارتباطات نزدیک کاری پرسنل با جراحان و همکاران ممکن است تنش‌های بیشتری ایجاد شود که کارکنان را در تصمیم‌گیری اخلاقی دچار مشکل کند (۱۴). به همین دلیل کیلن (Killen) بیان می‌کند که بیمارستان باید در شناخت و حل مسائل اخلاقی از کارکنان اتاق عمل حمایت کند. وی بر این باور است که رابطه مستقیمی میان ویژگی‌های اخلاقی پرسنل اتاق عمل و عملکرد آن‌ها وجود دارد (۱۵).

مطالعات متعددی به ارتباط جوّ اخلاقی و تعهد سازمانی پرداخته‌اند، اما مطالعه‌ای که به صورت خاص ارتباط این دو متغیر را در محیط ویژه اتاق عمل ارزیابی کند یافت نشد. نتایج پژوهشی در مصر

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.29252/mcs.7.3.243]

ارتباط مثبت و معناداری بین جوّ اخلاقی از دیدگاه پرستاران و تعهد سازمانی را نشان داد (۱۶). همچنین در مطالعه‌ای که پرستاران تایوانی جامعه مورد مطالعه آن را تشکیل می‌دادند، بیان شد که بیمارستان‌ها می‌توانند به واسطه جوّ اخلاقی و تعهد سازمانی، رفتارهای سازمانی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند (۱۷). در ایران نیز مطالعات برهانی و همکاران بر ارتباط مستقیم ابعاد مختلف جوّ اخلاقی و تعهد سازمانی پرستاران تأکید کردند (۱۸). جوّ اخلاقی نامناسب می‌تواند بخش گسترده‌ای از تلاش افراد و سرمایه‌گذاری‌های سازمان را نابود کند ناسازگاری‌ها، کشمکش‌ها و اختلاف نظرها از مشکلات بالقوه‌ای است که در محیط با تعاملات بین فردی مانند اتاق عمل که انجام وظایف تنگاتنگ آن توسط جمعی از افراد با تحصیلات عالی و تجارب حرفه‌ای تحقق می‌پذیرد، همواره تهدید کننده است (۱۹). از طرفی در محیط سازمانی متغیر و رقابتی امروزی کارکنان به عنوان یک سرمایه کلیدی محسوب می‌شوند و تعهد سازمانی آن‌ها بیش از پیش مورد توجه قرار می‌گیرد (۲۰).

پژوهش‌های صورت گرفته پیرامون جوّ اخلاقی بیمارستانی و ارتباط آن با تعهد سازمانی محدود به بخش‌های درمانی دیگر بوده و طبق جستجوهای انجام شده مطالعه‌ای که به صورت خاص جوّ اخلاقی اتاق عمل و ارتباط آن با تعهد سازمانی را بسنجد یافت نشد، لذا، این مطالعه با هدف تعیین ارتباط بین جوّ اخلاقی و تعهد سازمانی تکنولوژیست‌های اتاق عمل و هوشبری در بیمارستان‌های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال ۱۳۹۸-۱۳۹۷ انجام شد.

مواد و روش‌ها

این پژوهش یک مطالعه توصیفی تحلیلی از نوع مقطعی است که طی سال‌های ۹۸-۱۳۹۷ انجام شد. نمونه‌گیری بر اساس روش سرشماری بود و در مجموع ۱۶۱ نفر متشکل از ۹۰ نفر از تکنولوژیست‌های اتاق عمل و ۷۱ نفر از کارکنان هوشبری شاغل در مراکز آموزشی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران شامل بیمارستان‌های شهید هاشمی نژاد، شهید مطهری، فیروزگر، حضرت رسول (ص) و حضرت فاطمه (س) شهر تهران در مطالعه شرکت کردند. معیارهای ورود به این مطالعه داشتن مدرک کاردانی، کارشناسی و یا کارشناسی ارشد اتاق عمل و مدرک کاردانی یا کارشناسی هوشبری، حضور در تیم جراحی و دارا بودن حداقل شش ماه سابقه کار در نظر گرفته شد. به منظور گردآوری داده‌ها از فرم اطلاعات جمعیت شناختی شامل سن، جنس، سطح تحصیلات، سابقه کار و حوزه تخصصی کاری افراد و همچنین دو پرسشنامه‌ی جوّ اخلاقی ویکتور (Victor) و همکارش (۲۱) و تعهد سازمانی آلن (Allen) و همکارش (۱۰) استفاده شد.

پرسشنامه جوّ اخلاقی شامل ۲۶ گویه می‌باشد که بر طبق شش بُعد در سال ۱۹۸۷ و پنج بُعد در سال ۱۹۸۸ توسط ویکتور و همکارش تدوین شد. پژوهشگران از نسخه‌های مختلف این پرسشنامه استفاده کرده‌اند. بعضی نسخه کامل و دیگران فقط تعدادی از گویه‌های آن را به کار برده‌اند (۲۲). در پژوهش حاضر از نسخه پنج بُعدی آن استفاده شد. این پرسشنامه، مؤلفه‌های علاقه‌مندی یا نوع‌دوستی (۷ سؤال)، مقرراتی (۴ سؤال)، ابزاری (۷ سؤال)، حرفه‌گرایی (۴ سؤال) و مستقل (۴ سؤال) را می‌سنجد که بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم =۱، مخالفم= ۲، نظری ندارم=۳، موافقم= ۴ و کاملاً موافقم =۵) امتیازدهی می‌شود. بدین ترتیب، حداقل نمره‌ی کل ممکن برای هر فرد ۲۶ و حداکثر آن ۱۳۰ می‌باشد. پرسشنامه تعهد سازمانی نیز دارای ۲۴ گویه است که مؤلفه‌های تعهد عاطفی (۸ سؤال)، تعهد مستمر (۸ سؤال) و تعهد هنجاری (۸ سؤال) را ارزیابی می‌کند. این پرسشنامه دارای مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت (شامل کاملاً مخالفم =۱، نسبتاً مخالفم= ۲، کمی مخالفم=۳، نظری ندارم=۴، کمی موافقم= ۵، نسبتاً موافقم =۶ و کاملاً موافقم=۷) می‌باشد. البته لازم به ذکر است که نمره‌دهی سؤالات ۲۴-۲۱-۱۹-۱۸-۹-۸-۶-۵-۴ به صورت معکوس محاسبه شده‌اند؛ یعنی برای گزینه کاملاً موافقم نمره ۱ و به همین ترتیب تا گزینه کاملاً مخالفم که نمره ۷ در نظر گرفته شده است. دامنه نمرات از پایین‌ترین نمره ۲۴ تا بالاترین نمره ۱۶۸ را شامل می‌شود. هر قدر امتیاز فرد که از مجموع نمره همه عبارات به دست می‌آید بیشتر باشد، تعهد سازمانی او بالاتر است. به منظور مقایسه متغیرها، هر کدام بر مبنای ۱۰۰ محاسبه می‌شود.

پرسشنامه جوّ اخلاقی توسط برهانی و همکارانش استفاده و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۳ گزارش شده است (۴). همچنین

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-26]
[DOI: 10.29252/mcs.7.3.243]

پرسشنامه تعهد سازمانی توسط غیاثوندیان و همکاران مورد استفاده قرار گرفت که پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۵ گزارش شد این پرسشنامه ۱۸ سؤالی دارای سه بعد تعهد هنجاری، تعهد عاطفی و تعهد مستمر بوده و دارای مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم =۱، تا کاملاً موافقم =۵) می‌باشد (۲۳). به منظور اطمینان بیشتر، پرسشنامه‌ها مورد روایی و پایایی مجدد قرار گرفت. روایی محتوا ابزار توسط ده نفر از اساتید متخصص و پژوهشگران صاحب نظر بررسی و نظرات آنان در جهت روایی پرسشنامه‌ها اعمال گردید و پایایی آن توسط روش آزمون مجدد اعتبارسنجی شد. به این صورت که پرسشنامه‌ها در دو نوبت به فاصله ۱۰ روز توسط ۲۰ نفر از تکنولوژیست‌های اتاق عمل و کارکنان هوشبری تکمیل گردید. نتایج حاصل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه جوّ اخلاقی ۰/۸۳ و تعهد سازمانی ۰/۸۹ به دست آمد. لازم به ذکر است هیچ یک از افرادی که جهت سنجش پایایی، پرسشنامه را پر کردند به عنوان نمونه انتخاب نشدند.

در نهایت پس از جمع‌آوری داده‌ها به روش خودگزارشی، به منظور بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنف (Kolmogorov–Smirnov)، آزمون‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین) و آزمون همبستگی پیرسون (Pearson) در سطح معناداری ۰/۰۵ در محیط نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ مورد استفاده قرار گرفت.

این پژوهش در کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه علوم پزشکی ایران مورد بررسی قرار گرفت و با شماره IR.IUMS.REC.۱۳۹۷.۱۰۳۳ مورخه ۹۷/۰۸/۰۶ به ثبت رسید. رعایت نکات اخلاقی بیانیه هلسینکی، اخذ رضایت آگاهانه از تکنولوژیست‌های اتاق عمل و کارکنان هوشبری، توجیه آنان در مورد ماهیت، روش و هدف از انجام پژوهش، رعایت اصل رازداری و محرمانه نگه داشتن اطلاعات به دست آمده، آزادی نمونه‌های مورد پژوهش در ترک مطالعه از جمله اصول اخلاقی بودند که در این پژوهش رعایت شدند.

یافته‌ها

در این پژوهش ۱۶۱ نفر از پرسنل اتاق عمل و هوشبری شاغل در بیمارستان‌های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران شرکت داشتند. میانگین سنی افراد مورد مطالعه ۷/۱۸±۳۳/۰۲ سال بود که در محدوده ۵۳-۲۳ سال قرار داشتند. اکثریت شرکت کنندگان زن (۷۱/۴ درصد)، دارای مدرک لیسانس (۷۵/۷ درصد) و با سابقه کاری ۱ تا ۵ سال (۴۱/۶ درصد) بودند که در حوزه تخصصی جراحی عمومی (۲۱/۱ درصد) فعالیت داشتند (جدول ۱).

میانگین نمره جوّ اخلاقی ۱۰/۸۵±۵۷/۷۸ به دست آمد. طبق نتایج پژوهش اولین جوّ حاکم بر اتاق عمل‌های بیمارستان‌های مورد مطالعه، جوّ حرفه‌گرایی با بالاترین میانگین و آخرین جوّ حاکم بر آن‌ها جوّ مستقل مشخص گردید. تعهد سازمانی نیز با

جدول ۱- توزیع فراوانی مشخصات دموگرافیک واحدهای مورد پژوهش

مشخصات نمونه پژوهش		فراوانی (درصد)
جنسیت	زن	۱۱۵ (۷۴)
	مرد	۴۶ (۲۸/۶)
رده سنی	۲۰ تا ۳۰ سال	۷۹ (۴۹/۱)
	۳۱ تا ۴۰ سال	۶۳ (۳۹/۱)
	۴۱ تا ۵۰ سال	۱۷ (۱۰/۶)
	بالای ۵۰ سال	۲ (۱/۲)
تحصیلات	فوق دیپلم	۳۹ (۲۴/۳)
	لیسانس	۱۲۲ (۷۵/۷)
سابقه کار در واحد فعلی	۱ تا ۵ سال	۶۷ (۴۱/۶)
	۶ تا ۱۰ سال	۲۷ (۱۶/۸)
	۱۱ تا ۱۵ سال	۳۰ (۱۸/۶)
	۱۶ تا ۲۰ سال	۲۴ (۱۴/۹)
	۲۱ تا ۲۵ سال	۱۰ (۶/۲)
	۲۶ تا ۳۰ سال	۳ (۱/۹)
حوزه تخصصی	جراحی عمومی	۳۴ (۲۱/۱)
	جراحی مغز و اعصاب	۱۴ (۸/۷)
	جراحی پوست و ترمیمی	۲۱ (۱۳)
	جراحی چشم	۹ (۵/۶)
	جراحی ارولوژی	۲۶ (۱۶/۱)
	جراحی گوش، حلق و بینی	۲۱ (۱۳)
	جراحی ارتوپدی	۲۹ (۱۸)
	جراحی زنان	۷ (۴/۳)

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.29252/mcs.7.3.243]

میانگین ۱۳/۱۱±۵۲/۷۶ به دست آمد که تعهد سازمانی غالب را تعهد مستمر نشان داد (جدول ۲).

یافته‌های حاصل از نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنف نشان داد که متغیرهای مورد نظر از توزیع نرمال پیروی می‌کنند. نتیجه آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین جوّ اخلاقی و تعهد سازمانی پرسنل اتاق عمل و هوشبری بیمارستان‌های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران رابطه معنادار و مستقیمی یافت شد (P= ۰/۰۰۲ و r=۰/۲۳۷). در جدول شماره ۳ ارتباط ابعاد جوّ اخلاقی و تعهد سازمانی نشان داده شده است.

جدول ۲- ابعاد جوّ اخلاقی و تعهد سازمانی

متغیر	گویه	میانگین و انحراف معیار بر حسب ۱۰۰
جوّ اخلاقی	جوّ اخلاقی نوع‌دوستی	۶۱/۵۵±۱۵/۲۸
	جوّ اخلاقی حرفه‌گرایی	۶۵/۹۱±۱۷/۳۷
	جوّ اخلاقی مقرراتی	۶۵/۵۲±۱۶/۹۸
	جوّ اخلاقی ابزاری	۵۲/۷۵±۱۴/۲۳
	جوّ اخلاقی مستقل	۴۴/۱۳±۱۹/۷۹
	جوّ اخلاقی کل	۵۷/۷۸±۱۰/۸۵
تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	۵۲/۶۳±۱۷/۱۹
	تعهد مستمر	۵۴/۸۱±۱۹/۷۳
	تعهد هنجاری	۵۰/۸۲±۱۳/۳۷
	تعهد سازمانی کل	۵۲/۷۶±۱۳/۱۱

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط بین جوّ اخلاقی و تعهد سازمانی تکنولوژیست‌های اتاق عمل و هوشبری در بیمارستان‌های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال ۱۳۹۸ انجام شد. نتایج این مطالعه نشان داد که جوّ اخلاقی اتاق عمل‌های بیمارستان‌های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران از دیدگاه تکنولوژیست‌های اتاق عمل و هوشبری تقریباً در سطح متوسطی قرار دارد (۵۷/۷۸±۱۰/۸۵) همچنین بین جوّ اخلاقی و تعهد سازمانی افراد مورد پژوهش ارتباط معنادار آماری و مثبتی وجود دارد. بدین معنی که هر چه جوّ اخلاقی حاکم بر فضای اتاق عمل بیشتر باشد، کارکنان نسبت به سازمان خود متعهدتر می‌شوند و همچنین با تعهد بیشتر افراد به سازمان جوّ اخلاقی مطلوب‌تری انتظار می‌رود. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج ویکتور (Victor) و همکارش (۳)، ابوحشیش (Abou Hashish) (۱۶)، هانگ (Huang) و همکارش (۱۷) و برهانی و همکاران (۱۸) همخوانی دارد.

بالا بودن جوّ اخلاقی سازمان موجب افزایش حمایت سازمانی از کارکنان و اعتماد سازمانی شده که بالتبع تعهد افراد به سازمان خود را نیز بیشتر می‌کند از طرفی با اخلاقی‌تر شدن فضای کار رضایت کارمندان نیز بیشتر شده که خود عاملی برای کاهش قصد ترک خدمت و از دست رفتن منابع انسانی می‌شود (۲۴).

جدول ۳- ارتباط ابعاد جوّ اخلاقی و تعهد سازمانی واحدهای مورد پژوهش

متغیر	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری	تعهد سازمانی کل
جوّ نوع‌دوستی	*۰/۳۲۰	۰/۰۹۳	۰/۱۶۹	۰/۲۴۴
	<۰/۰۰۱*	۰/۲۴۱	۰/۰۳۲	۰/۰۰۲
جوّ حرفه‌گرایی	۰/۳۰۷	۰/۱۰۰	۰/۱۵۰	۰/۲۳۵
	<۰/۰۰۱	۰/۲۰۹	۰/۰۵۸	۰/۰۰۳
جوّ مقرراتی	۰/۳۸۰	۰/۲۱۱	۰/۲۴۳	۰/۳۵۴
	<۰/۰۰۱	۰/۰۰۷	۰/۰۰۲	<۰/۰۰۱
جوّ ابزاری	-۰/۱۶۱	۰/۰۲۱	-۰/۰۷۳	-۰/۰۸۵
	۰/۰۴۱	۰/۷۹۲	۰/۳۵۵	۰/۲۸۴
جوّ مستقل	-۰/۰۰۸	۰/۱۶۵	۰/۰۹۲	۰/۱۱۱
	۰/۹۲۴	۰/۰۳۶	۰/۲۴۸	۰/۱۶۲
جوّ اخلاقی کل	۰/۲۲۹	۰/۱۶۴	۰/۱۵۹	۰/۲۳۷
	۰/۰۰۳	۰/۰۳۷	۰/۰۴۴	۰/۰۰۲

*در هر خانه عدد بالا ضریب همبستگی (r) و عدد پایین سطح معناداری (P) را نشان می‌دهد.

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.29252/mcs.7.3.243]

با توجه به نتایج به دست آمده بالاترین درصد جوّ اخلاقی حاکم بر بیمارستان‌های مورد پژوهش از دیدگاه تکنولوژیست‌های اتاق عمل و هوشبری بُعد حرفه گرایی می‌باشد و دیگر ابعاد جوّ اخلاقی به ترتیب شامل مقرراتی، نوع‌دوستی، ابزاری و مستقل در رده‌های بعدی قرار می‌گیرند. این یافته با پژوهش‌های جلالی و همکاران (۹)، هانگ (Huang) و همکارش (۱۷) و برهانی و همکاران (۱۸) مطابقت دارد. در جوّ اخلاقی حرفه‌گرایی افراد در شرایط تصمیم‌گیری به اصول حرفه خود پایبند هستند؛ به عبارت دیگر افراد مورد پژوهش اصول حرفه‌ای اخلاق و جو اخلاقی حرفه‌گرایی که در آن تصمیم‌گیری بر پایه کدهای اخلاق حرفه‌ای است را به عنوان جو غالب بر اتاق عمل‌های مورد پژوهش در نظر گرفته‌اند. این کدهای اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهایی است که بایدها و نبایدهای اخلاقی در هر حرفه را مشخص می‌کند (۱۸).

میزان تعهد سازمانی افراد مورد پژوهش ۱۳/۱۱±۵۲/۷۶ به دست آمده است که بیانگر تعهد متوسط افراد می‌باشد. در این پژوهش تعهد سازمانی غالب تکنولوژیست‌های اتاق عمل و هوشبری بر اساس تعهد مستمر است که تمایل به باقی ماندن در سازمان به دلیل هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان را نشان می‌دهد (۹). این یافته با نتایج غیاثوندیان و همکاران (۲۳) و نیازآذری و همکاران (۲۵) همسو می‌باشد. کارکنانی که برای نخستین بار با سازمان ارتباط پیدا می‌کنند بر پایه تعهد مستمر عمل می‌نمایند به دلیل اینکه اگر سازمان را ترک کنند ضرر و زیاد فراوانی می‌بینند. به نظر می‌رسد یکی از دلایل وجود تعهد مستمر بین کارکنان این است که بیشترین افراد مورد مطالعه را کارکنان با سابقه کاری ۱ تا ۵ سال (۴۱/۶ درصد) تشکیل داده‌اند.

در این پژوهش شواهدی مبنی بر ارتباط ابعاد جوّ اخلاقی و تعهد سازمانی به دست آمده است. جوّ اخلاقی نوع دوستی یا علاقه‌مندی اتاق عمل از دیدگاه افراد مورد پژوهش بالاتر از حد متوسط به دست آمده است، بدیهی است که در جوّ نوع‌دوستی، افراد به دلایلی نظیر ارتباطات نزدیک با یکدیگر، تمایل و تعلق عاطفی به همکاران و سازمان خود پیدا می‌کنند که تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش حاضر نیز مؤید ارتباط مثبت و معنادار جوّ نوع‌دوستی و تعهد عاطفی در تکنولوژیست‌های اتاق عمل و هوشبری می‌باشد. حمایت سازمانی که کارکنان در این نوع جو دریافت می‌کنند می‌تواند باعث بیشتر شدن تعهد آن‌ها نسبت به سازمان شود.

همچنین تجزیه و تحلیل داده‌های مطالعه حاضر نشان می‌دهد که جوّ اخلاقی ابزاری با تعهد عاطفی رابطه آماری معنادار و منفی دارد. بدین صورت که با بالا بودن جوّ اخلاقی ابزاری، تعهد کارکنان به سازمان کمتر می‌شود. در توضیح ارتباط بین جوّ اخلاقی حرفه‌گرایی و مقرراتی با تعهد عاطفی در پژوهش حاضر می‌توان گفت که اگر تکنولوژیست‌های اتاق عمل و هوشبری به اصول حرفه‌ای خود پایبند باشند و از طرفی مدیران بیمارستان نیز بر مبنای قانون و مقررات عمل کنند، می‌توان انتظار داشت که تعهد عاطفی افراد به بیمارستان بیشتر شود که در مطالعه بر روی تکنسین‌های فوریت پزشکی نیز به آن اشاره شده است (۹). نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که میانگین جوّ اخلاقی مقرراتی و جوّ اخلاقی حرفه‌گرایی بسیار به هم نزدیک هستند و می‌توان برداشت نمود که در تکنولوژیست‌های اتاق عمل و هوشبری رعایت استانداردهای حرفه‌ای در کنار قوانین و مقررات تعیین شده از طرف بیمارستان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است که مطالعه صورت گرفته روی پرستاران نیز همخوانی دارد (۱۸).

آخرین جوّ اخلاقی حاکم بر اتاق عمل طبق یافته‌های به دست آمده جوّ مستقل است این نوع جوّ بیان می‌دارد که کارکنان با توجه به اعتقادات اخلاقی شخصی خود عمل می‌کنند و تصمیمات اخلاقی خود را بر پایه این اعتقادات ضمن کمترین توجه به نیروهای خارجی اتخاذ می‌نمایند. جلالی و همکاران نیز جوّ مستقل کمتری را در مطالعه خود بیان کردند (۹). به نظر می‌رسد افراد مورد پژوهش در این مطالعه ضمن توجه به اصول حرفه‌ای خود حین تصمیم‌گیری، مفهوم علاقه‌مندی را مد نظر قرار داده و به اعضای دیگر سازمان از جمله بیمار توجه دارند. کمترین تعهد نیز به بُعد هنجاری اشاره دارد. در این نوع تعهد فرد در برابر سرمایه‌گذاری‌های سازمان که برای وی انجام داده است، احساس تکلیف می‌کند و خود را ملزم به ماندن می‌کند که با مطالعات پیشین نیز مطابقت دارد (۲۳، ۲۵).

با توجه به نتایج پژوهش حاضر، جوّ اخلاقی و تعهد سازمانی تکنولوژیست‌های اتاق عمل و هوشبری بیمارستان‌های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران در سطح متوسطی قرار دارد.

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.29252/mcs.7.3.243]

همچنین با توجه به وجود ارتباط مستقیم بین جوّ اخلاقی و تعهد سازمانی، با اخلاقی‌تر شدن جوّ اتاق عمل تعهد کارکنان به سازمان نیز بیشتر می‌شود.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به شیوه خود اظهاری در تکمیل پرسشنامه‌ها، حجم زیاد کار موجود در اتاق عمل و عدم تمرکز کافی آن‌ها اشاره کرد که پژوهشگر با ارائه توضیحات لازم در جهت اهداف مطالعه و تأکید بر پر کردن پرسشنامه در ساعات با حجم کاری کمتر و دریافت آن در پایان شیفت، سعی بر کاهش این مورد داشت. یافته‌های این پژوهش می‌تواند در جهت شناخت جوّ اخلاقی و تعهد سازمانی حاکم بر اتاق عمل و برنامه‌ریزی به منظور بهبود و ثبات آن، به مدیران بیمارستانی یاری نماید. می‌توان با در نظر گرفتن آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان به گسترش اخلاق و التزام عملی به آن در سازمان کمک کرد به علاوه اینکه با توجه به غالب بودن تعهد مستمر انتظار می‌رود مدیران بیمارستانی با رفع نیازهای پرسنل و توجه به نظرات و عقاید آن‌ها تعهد سازمانی را به سمت تعهد عاطفی سوق داده که کارکنان با میل خود به سازمان احساس تعلق داشته باشند.

تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل پایان‌نامه کارشناسی ارشد تکنولوژی اتاق عمل است که با حمایت دانشگاه علوم پزشکی ایران انجام شده است بدین وسیله نویسندگان بر خود لازم می‌دانند تا از کارکنان اتاق عمل‌های بیمارستان‌های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران که با تکمیل پرسشنامه‌های مربوطه پژوهشگران را یاری نمودند و همچنین از مدیران محترم که مجوز اجرای پژوهش را صادر کردند، صمیمانه تشکر و قدردانی کنند.

تضاد منافع

بدین وسیله نویسندگان تصریح می‌کنند که هیچ‌گونه تضاد منافعی در خصوص پژوهش حاضر وجود ندارد.

References

1- Borhani F, Jalali T, Abbaszadeh A, Haghdoost A. Viewpoint of Nurses about Ethical Climate of Educational Hospitals at Medical Science University of Kerman. Med Ethics J. 2011; 5(17): 18.
2- Jones G. Organizational theory, design, and change: Upper Saddle River. NJ: Pearson; 2013.
3- Borhani F, Hoseini H, Zadeh A, Abbasi M, Fazljoo E. Nurses' perceptions of ethical climate governing the teaching hospital affiliated with the University of Medical Sciences Shahid Sadughi Yazd. Med Ethics J. 2015;8(29):41-65.
4- Cullen J, Parboteeah K, Victor B. The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. J Business Ethics. 2003;46(2):127-41. DOI: 10.1023/a:1025089819456
5- Borhani F, Atashzadeh Shoorideh F, Amin Pour Hossein Gholi M, Maani S. The Correlation between Ethical Climate and Job Satisfaction of the Nurses in Shahid Beheshti University of Medical Sciences. Med Ethics J. 2017;10(38):51-8. DOI: 10.21859/mej-103851
6- Boyokzadeh F, Navipour H, Vanaki Z, Asareh M. Reflection of emotional intelligence's nurse managers on nurses' organizational commitment. Quarterly J Ners Manage. 2017; 6(1): 42-52. DOI: 10.29252/ijnv.6.1.42
7- Engin E, Akgöz B. The effect of communication satisfaction on organizational commitment. BJASS. 2013; 14(2): 109-24.
8- Shadoloei L, Torani H. Management of practical ethics in educational organizations. Growth School Manage. 2011(4): 28-32.
9- Jalali T, Borhani F, Esmailpur H, Aliesmaeli M, Aminizade M, Motamed jahromi M. Relationship Between ethical climate and Organizational Commitment of Medical Emergency Technicians in Kerman University of Medical Sciences. J Med Ethics & History Med. 2017; 10(1): 91-102.
10- Meyer J, Allen N. A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Manage Review. 1991;1(1):61-89. DOI: 10.1016/1053-4822(91)90011-z
11- Olson L. Hospital Nurses' Perceptions of the Ethical Climate of Their Work Setting. Image: the Journal of Nursing Scholarship. 1998;30(4):345-9. DOI: 10.1111/j.1547-5069.1998.tb01331.x PMID: 9866295
12- Schluter J, Winch S, Holzhauser K, Henderson A. Nurses' Moral Sensitivity and Hospital Ethical Climate: a Literature Review. Nursing Ethics. 2008;15(3):304-21. DOI: 10.1177/0969733007088357 PMID: 18388166
13- Hassani M, Sedaqat R, Kazemzadehbeytali M. Correlation between the Ethical climate, Job stress and Job Satisfaction in Nurses. Med Ethics J. 2017;11(40):63-71. DOI: 10.21859/mej-114063
14- Schroeter K. Ethical Perception and Resulting Action in Perioperative Nurses. AORN Journal. 1999;69(5):991-1002. DOI: 10.1016/s0001-2092(06)62297-7
15- Killen A. Morality in Perioperative Nurses. AORN Journal. 2002;75(3):532-49. DOI: 10.1016/s0001-2092(06)61175-7
16- Abou Hashish E. Relationship between ethical work climate and

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.29252/mcs.7.3.243]

nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. Nursing Ethics. 2015; 24(2): 151-66. DOI: 10.1177/0969733015594667 PMID: 26260440

17- Huang C, You C, Tsai M. A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. Nursing Ethics. 2012; 19(4): 513-29. DOI: 10.1177/0969733011433923 PMID: 22753457

18- Borhani F, Jalali T, Abbaszadeh A, Haghdoost A. Nurses' perception of ethical climate and organizational commitment. Nursing Ethics. 2013;21(3):278-88. DOI: 10.1177/0969733013493215 PMID: 24019306

19- Fazel E, Abbassioun K, Sehhat S, Jaberansari M, Akashe G, Hesabi A, et al. Operating Room The Base Of Morality And The Basis Of Humanistic Professional Duties. Iranian J Surg. 2017(25):131-87.

20- Salehi M, Dadgar Z. The relationship between professional ethics and organizational Commitment From the viewpoint of nurses in Imam Khomeini hospital in Sari. Bioethics Journal. 2016; 6(20): 14.

21- Victor B, Cullen J. The Organizational Bases of Ethical Work Climates. Administrative Science Quarterly. 1988; 33(1): 101. DOI: 10.2307/2392857

22- Kincaid C. An examination of the effect of ethical climate on ethical optimism and organizational commitment. USA: Nevada; 2003.

23- Ghiyasvandian S, Sedighiyani A, Kazemnejad A, Iranshahi I. Relationship between organizational communication satisfaction and organizational commitment in nurses. J Med Ethics & History Med. 2017; 9(6): 20-33.

24- Koskenvuori J, Numminen O, Suhonen R. Ethical climate in nursing environment: A scoping review. Nursing Ethics. 2017; 26(2): 327-45. DOI: 10.1177/0969733017712081 PMID: 28659068

25- Niazazari K, Enayati T, Behnamfar R, Kahroodi Z. Relationship between Professional Ethics and Job Commitment. Iran J Nurs. 2014; 27(87): 34-42. DOI: 10.29252/ijn.27.87.34

[Downloaded from mcs.ajaums.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.29252/mcs.7.3.243]