

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. S¹

Khachian. A²

*Teymoori. E³

Haghani. H⁴

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.iuums.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

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

صدیقه حنانی^۱، آلیس خاچیان^۲، *اسماعیل تیموری^۳، حمید حقانی^۴

چکیده

مقدمه: جو 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 جو 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 جو 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، جو 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 SPSS نسخه ۲۲ استفاده شد. سطح معنی‌داری در این مطالعه کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها: میانگین سنی افراد مورد مطالعه $33/0 \pm 7/18$ سال بود که در محدوده ۲۳-۵۳ 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 جو اخلاقی به دست آمده مربوط به «جو 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 جو اخلاقی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P=0/002$ و $R=0/237$). همچنین بین ابعاد آن نیز ارتباط معناداری یافت شد ($P<0/05$).

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج این مطالعه به مدیران بیمارستانی در جهت شناخت جو 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، جو 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

دیگر متمایز کرده و مشخصات پایدار آن‌ها را نشان می‌دهد. جو

جو سازمانی متشکل از ویژگی‌هایی است که سازمانی را از سازمان اخلاقی زیر مجموعه جو 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.iuums.ac.ir

۴- کارشناس ارشد آمار زیستی، مربی، گروه آمار زیستی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.

رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی کارکنان بوده و تأثیر مثبت یا منفی بر فعالیت و اهداف سازمان بگذارد (۱). به عبارت دیگر جو 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 پرتعدادترین نظریه‌ها می‌باشد که مؤلفه‌های جو اخلاقی علاقه‌مندی یا نوع‌دوستی، مقرراتی، ابزاری، حرفه‌گرایی و مستقل را می‌سنجد (۳). در جو 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). جو اخلاقی مقرراتی به پذیرش رفتارهای قانونی معین شده از طرف سازمان اشاره دارد. مؤلفه جو اخلاقی ابزاری بیانگر خودبینی است که فرد به دنبال فراهم آوردن حداکثر منافع شخصی خود یا سازمان است و همچنین در جو اخلاقی حرفه‌گرایی افراد در شرایط تصمیم‌گیری به قوانین و مقررات حرفه خود پایبند هستند و بعد 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 صورتی که نوعی وابستگی عاطفی و روانی در فرد شکل می‌گیرد و او را میل 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 مسؤلیت‌پذیری 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 جابه‌جایی، 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 دین 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 جو اخلاقی می‌باشد (۲). جو اخلاقی بیمارستان‌ها در ارتباطاتی که کارکنان آن با یکدیگر، مدیران و بیماران دارند، نمود پیدا می‌کند (۱۱). در محیط بالینی جو 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). جو اخلاقی مثبت جهت حمایت از اقدامات حرفه‌ای پرستاران مورد نیاز بوده به طوریکه این جو 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 جو 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

كارداني، كارشناسي و يا كارشناسي ارشد اتاق عمل و مدرک كارداني يا كارشناسي هوشبري، حضور در تيم جراحي و دارا بودن حداقل شش ماه سابقه كار در نظر گرفته شد. به منظور گردآوري داده‌ها از فرم اطلاعات جمعيت شناختي شامل سن، جنس، سطح تحصيلات، سابقه كار و حوزه تخصصي كاري افراد و همچنين دو پرسشنامه‌ي جو اخلاقي ويكتور (Victor) و همكارش (۲۱) و تعهد سازماني آلن (Allen) و همكارش (۱۰) استفاده شد.

پرسشنامه جو اخلاقي شامل ۲۶ گويه مي‌باشد كه بر طبق شش بُعد در سال ۱۹۸۷ و پنج بُعد در سال ۱۹۸۸ توسط ويكتور و همكارش تدوين شد. پژوهشگران از نسخه‌هاي مختلف اين پرسشنامه استفاده كرده‌اند. بعضي نسخه كامل و ديگران فقط تعدادي از گويه‌هاي آن را به كار برده‌اند (۲۲). در پژوهش حاضر از نسخه پنج بُعدي آن استفاده شد. اين پرسشنامه، مؤلفه‌هاي علاقه‌مندی يا نوع دوستي (۷ سؤال)، مقرراتي (۴ سؤال)، ايزاري (۷ سؤال)، حرفه‌گرایی (۴ سؤال) و مستقل (۴ سؤال) را مي‌سنجد كه بر اساس مقياس پنج درجه‌اي ليكرت (كاملاً مخالفم = ۱، مخالفم = ۲، نظري ندارم = ۳، موافقم = ۴ و كاملاً موافقم = ۵) امتيازدهي مي‌شود. بدین ترتيب، حداقل نمره‌ي كل ممكن برای هر فرد ۲۶ و حداكثر آن ۱۳۰ مي‌باشد. پرسشنامه تعهد سازماني نيز دارای ۲۴ گويه است كه مؤلفه‌هاي تعهد عاطفي (۸ سؤال)، تعهد مستمر (۸ سؤال) و تعهد هنجاري (۸ سؤال) را ارزيابي مي‌كند. اين پرسشنامه دارای مقياس هفت درجه‌اي ليكرت (شامل كاملاً مخالفم = ۱، نسبتاً مخالفم = ۲، كمی مخالفم = ۳، نظري ندارم = ۴، كمی موافقم = ۵، نسبتاً موافقم = ۶ و كاملاً موافقم = ۷) مي‌باشد. البته لازم به ذكر است كه نمره‌دهي سؤالات ۲۴-۲۱-۱۹-۱۸-۹-۸-۶-۴ به صورت معكوس محاسبه شده‌اند؛ يعني برای گزينه كاملاً موافقم نمره ۱ و به همين ترتيب تا گزينه كاملاً مخالفم كه نمره ۷ در نظر گرفته شده است. دامنه نمرات از پايين‌ترين نمره ۲۴ تا بالاترين نمره ۱۶۸ را شامل مي‌شود. هر قدر امتياز فرد كه از مجموع نمره همه عبارات به دست مي‌آيد بيشتر باشد، تعهد سازماني او بالاتر است. به منظور مقايسه متغيرها، هر کدام بر مبنای ۱۰۰ محاسبه مي‌شود.

پرسشنامه جو اخلاقي توسط برهاني و همكارانش استفاده و پايابي آن با ضريب آلفاي كرونباخ ۰/۷۳ گزارش شده است (۴). همچنين

ارتباط مثبت و معناداري بين جو اخلاقي از ديدگاه پرستاران و تعهد سازماني را نشان داد (۱۶). همچنين در مطالعه‌اي كه پرستاران تايواني جامعه مورد مطالعه آن را تشكيل مي‌دادند، بيان شد كه بيمارستان‌ها مي‌توانند به واسطه جو اخلاقي و تعهد سازماني، رفتارهاي سازماني كاركنان را تحت تأثير قرار دهند (۱۷). در ايران نيز مطالعات برهاني و همكاران بر ارتباط مستقيم ابعاد مختلف جو اخلاقي و تعهد سازماني پرستاران تأكيد كردند (۱۸). جو اخلاقي نامناسب مي‌تواند بخش گسترده‌اي از تلاش افراد و سرمايه‌گذاري‌هاي سازمان را نابود كند ناسازگاري‌ها، كشمكش‌ها و اختلاف نظرها از مشكلات بالقوه‌اي است كه در محيط با تعاملات بين فردي مانند اتاق عمل كه انجام وظايف تنگاتنگ آن توسط جمعي از افراد با تحصيلات عالي و تجارب حرفه‌اي تحقق مي‌پذيرد، همواره تهديد كننده است (۱۹). از طرفي در محيط سازماني متغير و رقابتي امروزي كاركنان به عنوان يك سرمايه كليدي محسوب مي‌شوند و تعهد سازماني آن‌ها بيش از پيش مورد توجه قرار مي‌گيرد (۲۰).

پژوهش‌هاي صورت گرفته پيرامون جو اخلاقي بيمارستاني و ارتباط آن با تعهد سازماني محدود به بخش‌هاي درمانی ديگر بوده و طبق جستجوهاي انجام شده مطالعه‌اي كه به صورت خاص جو اخلاقي اتاق عمل و ارتباط آن با تعهد سازماني را بسنجد يافت نشد، لذا، اين مطالعه با هدف تعيين ارتباط بين جو اخلاقي و تعهد سازماني تكنولوژيست‌هاي اتاق عمل و هوشبري در بيمارستان‌هاي آموزشي درمانی دانشگاه علوم پزشكي ايران در سال ۱۳۹۸-۱۳۹۷ انجام شد.

مواد و روش‌ها

اين پژوهش يك مطالعه توصيفي تحليلي از نوع مقطعي است كه طی سال‌هاي ۹۸-۱۳۹۷ انجام شد. نمونه‌گيري بر اساس روش سرشماری بود و در مجموع ۱۶۱ نفر متشكل از ۹۰ نفر از تكنولوژيست‌هاي اتاق عمل و ۷۱ نفر از كاركنان هوشبري شاغل در مراكز آموزشي و درمانی دانشگاه علوم پزشكي ايران شامل بيمارستان‌هاي شهيد هاشمي نژاد، شهيد مطهری، فيروزگر، حضرت رسول (ص) و حضرت فاطمه (س) شهر تهران در مطالعه شركت كردند. معيارهاي ورود به اين مطالعه داشتن مدرک

داشتند. میانگین سنی افراد مورد مطالعه $33/02 \pm 7/18$ سال بود که در محدوده ۲۳-۵۳ 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 جو اخلاقی $57/78 \pm 10/85$ به دست آمد. طبق نتایج پژوهش اولین جو حاکم بر اتاق عمل‌های بیمارستان‌های مورد مطالعه، جو حرفه‌گرایی با بالاترین میانگین و آخرین جو حاکم بر آن‌ها جو مستقل مشخص گردید. تعهد سازمانی نیز با

جدول ۱- توزیع فراوانی مشخصات دموگرافیک واحدهای مورد پژوهش

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

پرسشنامه تعهد سازمانی توسط غیاثوندیان و همکاران مورد استفاده قرار گرفت که پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ $0/75$ 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 جو اخلاقی $0/83$ و تعهد سازمانی $0/89$ 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 اسمیرنوف (Kolmogorov-Smirnov)، آزمون‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین) و آزمون همبستگی پیرسون (Pearson) در سطح معناداری $0/05$ 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 ۱۳۹۷.۱۰.۳۳ IR.IUMS.REC مورخه ۹۷/۰۸/۰۶ به ثبت رسید. رعایت نکات اخلاقی بیانیه هلسینکی، اخذ رضایت آگاهانه از تکنولوژیست‌های اتاق عمل و کارکنان هوشبری، توجه 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

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط بین جو 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 جو اخلاقی اتاق عمل‌های بیمارستان‌های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران از دیدگاه تکنولوژیست‌های اتاق عمل و هوشبری تقریباً در سطح متوسطی قرار دارد ($57/78 \pm 10/85$) همچنین بین جو اخلاقی و تعهد سازمانی افراد مورد پژوهش ارتباط معنادار آماری و مثبتی وجود دارد. بدین معنی که هر چه جو اخلاقی حاکم بر فضای اتاق عمل بیشتر باشد، کارکنان نسبت به سازمان خود متعهدتر می‌شوند و همچنین با تعهد بیشتر افراد به سازمان جو 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 جو 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).

میانگین $52/76 \pm 13/11$ به دست آمد که تعهد سازمانی غالب را تعهد مستمر نشان داد (جدول ۲).

یافته‌های حاصل از نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف نشان داد که متغیرهای مورد نظر از توزیع نرمال پیروی می‌کنند. نتیجه آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین جو اخلاقی و تعهد سازمانی پرسنل اتاق عمل و هوشبری بیمارستان‌های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران رابطه معنادار و مستقیمی یافت شد ($P = 0/002$ و $r = 0/237$). در جدول شماره ۳ ارتباط ابعاد جو اخلاقی و تعهد سازمانی نشان داده شده است.

جدول ۲- ابعاد جو اخلاقی و تعهد سازمانی

متغیر	گویه	میانگین و انحراف معیار بر حسب ۱۰۰
جو اخلاقی	جو اخلاقی نوع دوستی	$61/55 \pm 15/28$
	جو اخلاقی حرفه‌گرایی	$65/91 \pm 17/37$
	جو اخلاقی مقرراتی	$65/52 \pm 16/98$
	جو اخلاقی ابزاری	$52/75 \pm 14/23$
	جو اخلاقی مستقل	$44/13 \pm 19/79$
تعهد سازمانی	جو اخلاقی کل	$57/78 \pm 10/85$
	تعهد عاطفی	$52/63 \pm 17/19$
	تعهد مستمر	$54/81 \pm 19/73$
	تعهد هنجاری	$50/82 \pm 13/37$
	تعهد سازمانی کل	$52/76 \pm 13/11$

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

متغیر	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری	تعهد سازمانی کل
جو نوع دوستی	$0/320^*$	$0/093$	$0/169$	$0/244$
	$<0/001^*$	$0/241$	$0/032$	$0/002$
جو حرفه‌گرایی	$0/307$	$0/100$	$0/150$	$0/235$
	$<0/001$	$0/209$	$0/058$	$0/003$
جو مقرراتی	$0/380$	$0/211$	$0/243$	$0/354$
	$<0/001$	$0/007$	$0/002$	$<0/001$
جو ابزاری	$-0/161$	$0/021$	$-0/073$	$-0/085$
	$0/041$	$0/792$	$0/355$	$0/284$
جو مستقل	$-0/008$	$0/165$	$0/092$	$0/111$
	$0/924$	$0/036$	$0/248$	$0/162$
جو اخلاقی کل	$0/229$	$0/164$	$0/159$	$0/237$
	$0/003$	$0/037$	$0/044$	$0/002$

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

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 جو اخلاقی ابزاری با تعهد عاطفی رابطه آماری معنادار و منفی دارد. بدین صورت که با بالا بودن جو اخلاقی ابزاری، تعهد کارکنان به سازمان کمتر می‌شود. در توضیح ارتباط بین جو 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 جو اخلاقی مقرراتی و جو 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 جو اخلاقی حاکم بر اتاق عمل طبق یافته‌های به دست آمده جو مستقل است این نوع جو 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 جو 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، جو اخلاقی و تعهد سازمانی تکنولوژیست‌های اتاق عمل و هوشبری بیمارستان‌های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران در سطح متوسطی قرار دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده بالاترین درصد جو اخلاقی حاکم بر بیمارستان‌های مورد پژوهش از دیدگاه تکنولوژیست‌های اتاق عمل و هوشبری بُعد حرفه‌گرایی می‌باشد و دیگر ابعاد جو اخلاقی به ترتیب شامل مقرراتی، نوع دوستی، 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 جو 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 $52/76 \pm 13/11$ 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 زیاده 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 جو اخلاقی و تعهد سازمانی به دست آمده است. جو اخلاقی نوع دوستی یا علاقه‌مندی اتاق عمل از دیدگاه افراد مورد پژوهش بالاتر از حد متوسط به دست آمده است، بدیهی است که در جو نوع دوستی، 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 جو نوع دوستی و تعهد عاطفی در تکنولوژیست‌های اتاق عمل و هوشبری می‌باشد.

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 منافی در خصوص پژوهش حاضر وجود ندارد.

همچنین با توجه به وجود ارتباط مستقیم بین جو اخلاقی و تعهد سازمانی، با اخلاقی‌تر شدن جو 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 جو 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

References

- Borhani F, Jalali T, Abbaszadeh A, Haghdooost A. Viewpoint of Nurses about Ethical Climate of Educational Hospitals at Medical Science University of Kerman. *Med Ethics J*. 2011; 5(17): 18.
- Jones G. *Organizational theory, design, and change*: Upper Saddle River. NJ: Pearson; 2013.
- 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 Sadoughi Yazd. *Med Ethics J*. 2015;8(29):41-65.
- 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
- 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
- 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
- Engin E, Akgöz B. The effect of communication satisfaction on organizational commitment. *BJASS*. 2013; 14(2): 109-24.
- Shadoloei L, Torani H. Management of practical ethics in educational organizations. *Growth School Manage*. 2011(4): 28-32.
- 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.
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- Killen A. Morality in Perioperative Nurses. *AORN Journal*. 2002;75(3):532-49. DOI: 10.1016/s0001-2092(06)61175-7
- Abou Hashish E. Relationship between ethical work climate and

- 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, Haghdooost 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- Koskenvuo 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