

بررسی ارتباط بین جو اخلاقی و تعهد سازمانی تکنیسین‌های فوریت پزشکی

شاغل در دانشگاه علوم پزشکی کرمان

طیبه جلالی^۱، فریبا برهانی^۲، حسن اسماعیل‌پور^۳، مهدی علی اسماعیلی^۴، محمد امینی‌زاده^۵، محدثه معتمدجهرمی^{۶*}

تاریخ دریافت: ۹۶/۴/۴

تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۰/۲۷

تاریخ انتشار: ۹۶/۱۱/۵

مقاله‌ی پژوهشی

چکیده

امروزه تعهد سازمانی به‌عنوان یک مفهوم جهانی در مدیریت منابع انسانی و توسعه‌ی سازمانی در کانون توجه قرار گرفته است. بی‌تردید نداشتن احساس تعهد و تعهد سطح پایین، برای فرد و سازمان پیامدهای منفی به همراه دارد. یکی از عوامل مهم و اثرگذار بر تعهد سازمانی، جو اخلاقی سازمان است. هدف از این مطالعه، بررسی ارتباط بین جو اخلاقی و تعهد سازمانی تکنیسین‌های فوریت پزشکی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی کرمان است. این مطالعه از نوع توصیفی تحلیلی است. نمونه‌ی مورد مطالعه ۱۰۳ نفر از تکنیسین‌های شاغل در اورژانس پیش‌بیمارستانی دانشگاه علوم پزشکی کرمان بودند. همچنین ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسش‌نامه‌ی خصوصیات دموگرافیک، پرسش‌نامه‌ی جو اخلاقی و پرسش‌نامه‌ی تعهد سازمانی بوده است. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های همبستگی پیرسون، تی زوج و آمار توصیفی در نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۱۶ تجزیه و تحلیل شده است. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که به‌طور کلی بین جو اخلاقی با تعهد سازمانی کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد ($R=0/39$, $p=0/01$). همچنین بین جو اخلاقی «حرفه‌گرایی»، «نوع‌دوستی»، «مقرراتی» و «مستقل» با تعهد سازمانی نیز رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد ($p=0/01$). نتایج این مطالعه می‌تواند به مدیران و محققان برای بهبود تعهد سازمانی کمک نماید. مدیران می‌توانند با ارائه‌ی راهکارهایی از جمله آموزش و برنامه‌ریزی برای نهادینه‌کردن اخلاق در سازمان، به بهبود جو اخلاقی و در نتیجه تعهد سازمانی کارکنانشان کمک نمایند.

واژگان کلیدی: تعهد هنجاری، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، جو اخلاقی

۱. کارشناس ارشد پرستاری، مرکز تحقیقات مراقبت سالمندی، دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، رفسنجان، ایران.

۲. دکتری پرستاری، دانشیار مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران.

۳. کارشناس پرستاری، مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران.

۴. کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران.

۵. کارشناس ارشد پرستاری، مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران.

۶. کارشناس ارشد پرستاری، گروه داخلی و جراحی، دانشکده‌ی پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی فسا، فسا، ایران.

* نویسنده‌ی مسئول: فسا، میدان ابن‌سینا، دانشگاه علوم پزشکی فسا، دانشکده‌ی پرستاری، تلفن: ۰۷۱۵۳۳۱۸۰۷۵

مقدمه

امروزه تعهد سازمانی به‌عنوان یک مفهوم جهانی در مدیریت منابع انسانی و توسعه‌ی سازمانی در کانون توجه قرار گرفته است و ارتقای آن کلید موفقیت و شاخص عمده‌ی برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است (۱). وجود نیروی انسانی متعهد، وجه سازمان را در اجتماع مهم جلوه می‌دهد و زمینه را برای رشد و توسعه‌ی سازمان فراهم می‌کند (۲)؛ بنابراین کارکنان متخصص، وفادار، دارای انگیزه‌ی قوی و متعهد به سازمان، از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمانی است؛ زیرا سازمان به کارکنانی نیازمند است که فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت بپردازند. وجود چنین نیروهایی در هر سازمانی، ضمن کاهش غیبت و تأخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد.

نداشتن احساس تعهد و تعهد سطح پایین، برای فرد و سازمان نتایج منفی به دنبال دارد: ترک خدمت، غیبت زیاد، بی‌میلی به ماندن در سازمان و کاهش درآمد از جمله نتایج آن است. شواهد موجود حاکی از آن است که افراد ناراضی، سازمان خود را ترک می‌کنند و نیز بیشتر استعفا می‌دهند (۳)؛ پس برای افزایش روحیه و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان لازم است به برطرف‌ساختن نیازهای آن‌ها در محیط کار توجه شود. تنها مدیرانی می‌توانند نیازهای کارکنان تحت نظارت حوزه‌ی خود را برطرف کنند که فضای روانی یا جو سازمانی مناسب را در درون سازمان به وجود آورده باشند (۴).

یکی از عوامل مهم و اثرگذار بر تعهد سازمانی، جو اخلاقی سازمان است. جو اخلاقی شامل الگوهایی است که رفتار کارکنان را هدایت می‌کند و خصوصیات اخلاقی هر سازمان را نشان می‌دهد. جو اخلاقی در یک سازمان یک منبع

اطلاعاتی مهم برای کارکنان خواهد بود تا بسنجند چه اعمالی در یک زمینه‌ی کاری درست یا اخلاقی است (۵). Cullen و Victor معتقدند جو اخلاقی همانند یک ذره‌بین برای بررسی، تشخیص و حل موقعیت‌های مسأله‌ساز اخلاقی به کار می‌رود (۶). زمانی که سازمان دارای جو اخلاقی باشد، کارمندان قادرند تا انواع معضلات اخلاقی را تشخیص بدهند و آن‌ها را حل کنند (۷و۵).

نظریه‌ی اخلاقی Cullen و Victor یکی از پرطرفدارترین نظریه‌ها در زمینه‌ی جو اخلاقی است. ساختار جو اخلاقی Cullen و Victor براساس فلسفه‌ی اخلاق است. در این نظریه، برای هر سازمان پنج نوع جو اخلاقی ارائه شده است. پنج بُعد جو اخلاقی که اخلاقی Cullen و Victor شناسایی کرده‌اند عبارت‌اند از: نوع‌دوستی^۱، حرفه‌گرایی^۲، مقرراتی^۳، مستقل^۴، و ابزاری^۵ (۸).

جو اخلاقی «نوع‌دوستی» بر معیار سودمندی اخلاق تمرکز دارد و براساس توجه به دیگران پایه‌گذاری شده است. در این جو افراد، به خوب‌بودن اعضای داخل سازمان و حتی اعضای خارج سازمان که ممکن است تحت تأثیر تصمیمات آن‌ها قرار بگیرند، علاقه‌ای خالصانه دارند. جو اخلاقی «حرفه‌گرایی» با معیار قانونی اخلاق مرتبط است. این بُعد مستلزم این است که افراد به قوانین و مقررات حرفه‌ی خود پایبند باشند. در موقعیت‌های تصمیم‌گیری، کارکنان باید تصمیمات خود را براساس حکم بعضی از سیستم‌های بیرونی مانند قانون و منابع دینی و کدهای حرفه‌ای اخذ نمایند. جو اخلاقی «مقرراتی» نیز براساس معیار قانونی اخلاق است. این بُعد به پذیرش رفتارهای قانونی تعیین‌شده توسط سازمان، مربوط می‌شود. تصمیمات سازمانی نیز بنا بر مجموعه‌ای از مقررات منطقه‌ای

1. Caring
2. Professionalism
3. Rules
4. Independence
5. Instrumental

«تعهد تکلیفی» احساس تعهد به ادامه اشتغال در سازمان را بازتاب می‌دهد. کارکنان با سطح بالای تعهد تکلیفی احساس می‌کنند باید در سازمان باقی بمانند. به تعهد تکلیفی از منظر نوعی تکلیف اخلاقی نیز نگریسته می‌شود که فرد در قبال سرمایه‌گذاری‌هایی که سازمان روی او انجام داده است در خود احساس تکلیف می‌کند؛ برای مثال کارمندی که سازمانش برای آموزش او سرمایه‌گذاری می‌کند، ممکن است به این باور برسد که می‌تواند هزینه‌های سازمانش را از طریق ادامه‌ی فعالیت در آن جبران کند (۱۴).

پژوهشگران گوناگونی ارتباط جو اخلاقی را با تعهد سازمانی بررسی کرده‌اند. نتایج مطالعه‌ای در تایوان نشان می‌دهد که بیمارستان‌ها می‌توانند با تأثیر گذاشتن بر جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی را در کارکنانشان بهبود بخشند. همچنین Cullen در مطالعات خود در زمینه‌ی ارتباط جو اخلاقی و تعهد سازمانی به بررسی ارتباط این دو متغیر پرداخته است (۶). نتایج بررسی Sims و Kroeck، بر کارمندان یک سازمان نیز نشان می‌دهد با اخلاقی‌شدن جو بیمارستان کارمندان نسبت به سازمانشان متعهدتر می‌شوند؛ به عبارت دیگر اگر افراد بدانند که ارزش‌های سازمان با ارزش‌های اخلاقی آن‌ها در تضاد است، تعهد آن‌ها به سازمانشان کمتر می‌شود (۵). همچنین نتایج مطالعه‌ی برهانی و همکارانش بر پرستاران ایرانی نشان داد بین جو اخلاقی با تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد (۱۵).

با توجه به رشد و گسترش سیستم پیش‌بیمارستانی در سطح کشور و اهمیت بخش درمان در این قسمت، بی‌تردید فعالیت چنین سازمان گسترده و نوپایی به کارایی مفید کارکنان و وفاداری فراوان آنان به اهداف سازمان نیاز دارد. به نظر می‌رسد مدیران ستادی اورژانس پیش‌بیمارستانی نیز نیازمند بهره‌گیری از یافته‌های این گونه تحقیقات هستند تا با شناخت جو حاکم بر محیط کاری خویش و ارتباط آن با تعهد سازمانی پرسنل، برنامه‌ریزی‌های لازم را برای ارتقای سیستم

استانداردهایی مانند کدهای رفتاری هدایت می‌شود. جو اخلاقی «مستقل» شامل معیار قانونی اخلاق است. در این بُعد از جو اخلاقی افراد طبق اعتقادات و خلیات خودشان که براساس مجموعه‌ای از اصول خوب شکل گرفته است، عمل می‌کنند. جو «ابزاری» معیار اخلاقی خودبینی را شامل می‌شود و به‌طور اولیه به دنبال فراهم‌آوردن حداکثر منافع شخصی است. در جو ابزاری، کارکنان سازمان مشکلات اخلاقی موجود را با مرکزیت نفع شخصی خود یا منافع سازمانی حل می‌کنند. این افراد اعتقاد دارند تصمیمات اخذشده باید در خدمت منافع سازمان‌ها یا ارائه‌دهنده‌ی نفع شخصی باشد. تحقیقات نشان می‌دهد از بین پنج جو مذکور، سرانجام یکی در سازمان غالب و پدیدار و به‌عنوان جو اخلاقی سازمان تعریف می‌شود (۹۵).

تحقیقات مختلف در زمینه‌ی اخلاق حرفه‌ای نشان داده‌اند که جو اخلاقی بر عملکرد کارکنان، رضایت شغلی و به‌ویژه بر تعهد سازمانی آن‌ها تأثیر دارد (۱۰-۱۳). تعهد سازمانی عبارت است از پیوند افراد به سازمان، که میزان وفاداری افراد به سازمان را نشان می‌دهد. Allen و Meyer در سال ۱۹۹۱ سه نوع تعهد سازمانی را با عناوین «تعهد عاطفی»، «تعهد تکلیفی» و «تعهد مستمر» بیان نمودند. «تعهد عاطفی» به وابستگی عاطفی، شناسایی و درگیرشدن در سازمان اشاره می‌کند؛ در این نوع تعهد کارمند اهداف سازمان را اهداف خود دانسته و در نتیجه سازمان را برای رسیدن به اهداف یاری می‌کند. افراد با تعهد عاطفی قوی، به دلیل علاقه و تمایل فراوان به سازمان، در آن باقی می‌مانند. «تعهد مستمر» به آگاهی از هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان اشاره می‌کند. کارکنانی که تعهدشان به سازمان از نوع مستمر است، در سازمان باقی می‌مانند؛ زیرا آن‌ها به این کار نیاز دارند و می‌دانند که در صورت ترک سازمان جایگزین شغلی دیگری برای آن‌ها وجود ندارد؛ در واقع در این نوع از تعهد افراد مجبورند به دلیل منافع شخصی خود در سازمان باقی بمانند.

انجام دهند. با وجود اهمیت توجه به جو اخلاقی و ارتباط آن با تعهد سازمانی، شواهد نشان می‌دهد که در پژوهش‌های ایرانی، کمتر به این موضوع پرداخته شده و عمده‌ی مطالعات در کشورهای دیگر انجام شده است. از آنجا که جو اخلاقی و تعهد سازمانی از عوامل گوناگون مانند فرهنگ، محیط، قوانین و مقررات و... اثر می‌پذیرد (۸)، بررسی آن در جوامع، شرایط کاری، سازمان‌ها و فرهنگ‌های مختلف می‌تواند ارزشمند و سودمند باشد. همچنین با وجود اینکه پرستاران در سیستم اورژانس پیش‌بیمارستانی که به‌عنوان تکنسین فوریت پزشکی کار می‌کنند بزرگ‌ترین گروه کاری هستند، مطالعات اندکی به بررسی تعهد سازمانی آن‌ها پرداخته‌اند. در جست‌وجویی که انجام شد نیز مطالعه‌ای که ارتباط دو متغیر جو اخلاقی و تعهد سازمانی را بسنجد یافت نشد؛ لذا این مطالعه با هدف بررسی ارتباط بین جو اخلاقی و تعهد سازمانی در تکنسین‌های پایگاه‌های اورژانس پیش‌بیمارستانی دانشگاه علوم پزشکی کرمان طراحی شده است. امید است نتایج آن بتواند به شناخت جو اخلاقی حاکم بر پایگاه‌های اورژانس فوریت پزشکی کرمان و ارتباط آن با تعهد سازمانی در تکنسین‌ها کمک نماید.

روش کار

این مطالعه از نوع توصیفی تحلیلی و به‌صورت سرشماری بر ۱۰۳ نفر از تکنسین‌های فوریت‌های پزشکی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۳۹۴ صورت گرفت. معیار ورود برای این مطالعه مدرک کاردانی فوریت‌های پزشکی، کارشناسی و کارشناسی ارشد پرستاری و دارا بودن حداقل شش ماه سابقه‌ی کار بود (۱۰). با رعایت جوانب اخلاقی پژوهش، پرسش‌نامه‌ها از طریق مسئولان اداره‌ی آموزش در اختیار شرکت‌کنندگان قرار گرفت تا شخصاً تکمیل نمایند. حتی‌الامکان کوشش شد زمان تکمیل پرسش‌نامه‌ها با ساعت کاری آن‌ها تداخل نداشته باشد و در زمانی که کار کمتری داشته و وقت آزاد دارند، به پاسخ‌گویی اقدام نمایند.

برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسش‌نامه‌ی جو اخلاقی اخلاقی Cullen و Victor (۱۶) و تعهد سازمانی Meyer Allen (۱۴) استفاده شد. پرسش‌نامه‌ی جو اخلاقی شامل ۲۶ گویه است که پنج نوع جو اخلاقی نوع دوستی (۱، ۵، ۷، ۹، ۱۷، ۲۱)، مقرراتی (۲، ۸، ۱۰، ۲۴)، ابزاری (۶، ۱۵، ۱۸، ۲۰، ۲۲، ۲۵، ۲۷)، حرفه‌گرایی (۴، ۱۲، ۱۹ و ۲۶) و مستقل (۳، ۱۱، ۱۳، ۲۱) را با مقیاس پنج طبقه‌ای لیکرت از یک (کاملاً غلط) تا پنج (کاملاً درست) بررسی می‌کند. این پرسش‌نامه‌ها ابتدا به فارسی ترجمه و سپس به انگلیسی برگردانده شدند. بعد از آن هماهنگی دو نسخه با هم تطبیق داده شد. روایی محتوا توسط شاخص روایی محتوا (CVI) و با استفاده از نظرات ده نفر از اعضای هیئت علمی متخصص در زمینه‌ی اخلاق محاسبه شد و امتیاز ۰/۸۹ به دست آمد؛ امتیاز پایایی آن نیز بر حسب ضریب همبستگی درونی و با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۳ به دست آمد.

پرسش‌نامه‌ی تعهد سازمانی نیز شامل هجده گویه است؛ شامل سه جزء تعهد عاطفی (۱ تا ۶)، تعهد تکلیفی (۷ تا ۱۲) و تعهد مستمر (۱۳ تا ۱۸) که در مقیاس هفت طبقه‌ای لیکرت از یک (کاملاً مخالفم) تا هفت (کاملاً موافقم) دسته‌بندی شده است. روایی محتوا توسط شاخص روایی محتوا (CVI) و با استفاده از نظرات ده نفر از اعضای هیئت علمی متخصص در زمینه‌ی اخلاق محاسبه شد و امتیاز ۰/۸۱ به دست آمد؛ همچنین امتیاز پایایی آن بر حسب ضریب همبستگی درونی و با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد. داده‌های به‌دست‌آمده از پرسش‌نامه در نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۱۸ ثبت و برای رسیدن به اهداف پژوهش، با استفاده از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار و...) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، تی مستقل و آنالیز واریانس و...) تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

یافته‌های این پژوهش ارتباط بین جو اخلاقی و تعهد

جدول شماره ۲ نیز میانگین و انحراف معیار ابعاد تعهد سازمانی تکنسین‌های مورد بررسی را نشان می‌دهد. بیشترین میزان تعهد مربوط به «تعهد عاطفی» و کمترین تعهد تکنسین‌ها هم از نوع «تعهد مستمر» است.

جدول شماره ۲- میانگین و انحراف معیار ابعاد تعهد سازمانی تکنسین‌های فوریت پزشکی کرمان

رتبه	انحراف معیار	میانگین	ابعاد تعهد سازمانی
۱	۵۷/۱	۷۶/۴	تعهد عاطفی
۲	۳۷/۱	۶۹/۴	تعهد مستمر
۳	۹۶/۰	۲۴/۴	تعهد هنجاری
	۹۹/۰	۵۸/۴	نمره‌ی کل تعهد سازمانی

محدوده‌ی میانگین و انحراف معیار بین ۰ تا ۵/۵ است.

جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که جو اخلاقی حاکم در مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی، تعهد سازمانی‌شان را تحت تأثیر قرار می‌دهد ($R=0/39$, $p=0/01$)؛ بدین صورت که هرچه جو پایگاه‌ها اخلاقی‌تر باشد میزان تعهد سازمانی افراد بیشتر می‌شود. طبق این نتایج جو حرفه‌گرایی و نوع‌دوستی با تعهد عاطفی و تکلیفی رابطه‌ی مستقیم و معنادار دارند؛ جو مقرراتی تنها با تعهد عاطفی ارتباط مستقیم و معنادار دارد و رابطه‌ی جو مستقل با تعهد عاطفی نیز مستقیم و معنی‌دار است؛ اما جو ابزاری با تعهد عاطفی ارتباط معنی‌داری ندارد. لازم به ذکر است که به جز جو ابزاری هیچ‌کدام از چهار جو مذکور با تعهد مستمر ارتباط معنی‌دار ندارند.

سازمانی را در تکنسین‌های فوریت پزشکی کرمان نشان می‌دهد. در این پژوهش ۱۰۳ نفر از تکنسین‌های فوریت پزشکی کرمان مورد مطالعه قرار گرفتند. میانگین سن افراد شرکت‌کننده ۷/۳۲ سال بود. ۶/۹۰ درصد از شرکت‌کننده‌ها زن و ۸/۷۷ درصد از آن‌ها متأهل بودند. ۶/۵۰ درصد از شرکت‌کنندگان دارای مدرک کاردانی فوریت، ۳/۴۴ درصد از آنان کارشناس پرستاری و ۱/۵ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد پرستاری بودند.

برای بررسی جو اخلاقی، براساس دیدگاه اخلاقی Cullen و Victor، نمرات پرسش‌نامه جمع‌بندی و نتایج حاصله به صورت جدول گزارش شده است. بر این اساس، جدول شماره ۱ میانگین، انحراف معیار و رتبه‌ی جو اخلاقی حاکم بر مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی را براساس دیدگاه تکنسین‌های مورد بررسی نشان می‌دهد. بیشترین میزان جو حاکم مربوط به جو اخلاقی «حرفه‌گرایی» و کمترین جو مورد نظر پرستاران هم «مستقل» است.

جدول شماره ۱- میانگین و انحراف معیار ابعاد جو اخلاقی تکنسین‌های فوریت پزشکی کرمان

رتبه	انحراف معیار	میانگین	ابعاد جو اخلاقی
۱	۲۲/۱	۸۶/۳	حرفه‌گرایی
۲	۲۷/۱	۸۵/۳	مقرراتی
۳	۱۶/۱	۴۵/۳	نوع‌دوستی
۴	۹۸/۰	۲۸/۳	ابزاری
۵	۹۹/۰	۰۸/۳	مستقل
-	۱۰/۱	۰۹/۳	نمره‌ی کلی جو اخلاقی

محدوده‌ی میانگین و انحراف معیار بین ۰ تا ۵/۵ است.

جدول شماره ۳- ارتباط بین ابعاد جو اخلاقی با تعهد سازمانی تکنسین‌های فوریت پزشکی کرمان

Correlations											
		جو ابزاری	جو حرفه‌گرایی	جو مستقل	جو مقرراتی	نوع دوستی	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد تکلیفی	جو اخلاقی	تعهد سازمانی
جو ابزاری	Pearson Correlation		.032	-.118	.178	.071	-.069	-.003	-.008	.515**	-.044
	Sig. (2-tailed)		.775	.303	.124	.538	.538	.976	.945	.000	.699
جو حرفه‌گرایی	Pearson Correlation	.032		.131	.672**	.712**	.337**	-.115	.405**	.694**	.342**
	Sig. (2-tailed)	.775		.216	.000	.000	.001	.263	.000	.000	.001
جو مستقل	Pearson Correlation	-.118	.131		.230*	.277*	.275**	-.062	.236*	.353**	.245*
	Sig. (2-tailed)	.303	.216		.033	.012	.008	.556	.023	.003	.018
جو مقرراتی	Pearson Correlation	.178	.672**	.230*		.837**	.500**	-.077	.458**	.849**	.474**
	Sig. (2-tailed)	.124	.000	.033		.000	.000	.464	.000	.000	.000
نوع دوستی	Pearson Correlation	.071	.712**	.277*	.837**		.566**	-.157	.492**	.845**	.508**
	Sig. (2-tailed)	.538	.000	.012	.000		.000	.152	.000	.000	.000
تعهد عاطفی	Pearson Correlation	-.069	.337**	.275**	.500**	.566**		.021	.614**	.432**	.851**
	Sig. (2-tailed)	.538	.001	.008	.000	.000		.833	.000	.000	.000
تعهد مستمر	Pearson Correlation	-.003	-.115	-.062	-.077	-.157	.021		.071	-.154	.373**
	Sig. (2-tailed)	.976	.263	.556	.464	.152	.833		.476	.199	.000
تعهد هنجاری	Pearson Correlation	-.008	.405**	.236*	.458**	.492**	.614**	.071		.409**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.945	.000	.023	.000	.000	.000	.476		.000	.000
جو اخلاقی	Pearson Correlation	.515**	.694**	.353**	.849**	.845**	.432**	-.154	.409**		.393**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.199	.000		.001
تعهد سازمانی	Pearson Correlation	-.044	.342**	.245*	.474**	.508**	.851**	.373**	.847**	.393**	
	Sig. (2-tailed)	.699	.001	.018	.000	.000	.000	.000	.000	.001	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

بحث

کارکنانی که احساس می‌کنند اخلاقیات بر سازمان حاکم است، روابط و تعاملات سازمان خویش را عادلانه می‌دانند و این موضوع باعث افزایش رضایت و تعهد کارکنان می‌شود. جو اخلاقی باعث می‌شود کارکنان به شغل خود دیدی مثبت داشته باشند و مدت بیشتری را در سازمان بگذرانند و کمتر به فکر ترک آن باشند. بر همین مبنا Schwepker نیز معتقد است جو اخلاقی مطلوب، می‌تواند در افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی نقش داشته باشد (۲۰) و همچنین، می‌تواند باعث کاهش خروج از سازمان شود (۲۱).

همچنین در این پژوهش شواهدی دال بر وجود ارتباط بین ابعاد جو اخلاقی با ابعاد تعهد سازمانی نیز به دست آمده است؛ به طوری که بین جو حرفه‌گرایی، مقرراتی، نوع دوستی و مستقل، با تعهد عاطفی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد؛

با توجه به هدف این پژوهش که تعیین ارتباط جو اخلاقی و تعهد سازمانی است، نتایج نشان داد که به طور کلی بین جو اخلاقی پایگاه‌های اورژانس پیش‌بیمارستانی دانشگاه علوم پزشکی کرمان و تعهد سازمانی تکنسین‌های فوریت پزشکی ارتباط وجود دارد. این یافته با نتایج مطالعه Kelly و Dorsch ، اخلاقی Cullen و Victor ، Kaplan و همکاران، برهانی و همکاران، Tsai و Huang ، Putranta و Kingshot هماهنگ است. در این مطالعات نیز، بین تعهد سازمانی و درک افراد از جو اخلاقی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد؛ به این معنا که هر چه جو محل کار اخلاقی‌تر باشد می‌توان از کارمندان انتظار تعهد سازمانی بیشتری داشت (۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۲، ۸، ۵).

متعهدتر شوند. این رابطه‌ی مثبت بین تعهد عاطفی و حمایت سازمانی درک‌شده توسط افراد، در تحقیقات گذشته اثبات شده است (۲۵).

در جو مستقل، کارمندان بنابر عقاید و ارزش‌های اخلاقی خودشان، که براساس مجموعه‌ای از اصول خوب شکل گرفته است، رفتار می‌کنند. زمانی که کارمندان احساس کنند در سازمانشان، هنگام تصمیم‌گیری‌ها، ارزش‌های اخلاقی لحاظ می‌شود، به باقی‌ماندن در سازمان بیشتر تمایل خواهند داشت. این موضوع بیشتر زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان احساس نمایند ارزش‌های اخلاقی شخصی آن‌ها با سازمان سازگاری دارد (۲۰ و ۲۶). تحقیقات متعدد نشان می‌دهد ایدئولوژی اخلاقی (اخلاق شخصی) می‌تواند به‌عنوان جایگزینی برای پاداش‌های مالی خارجی به کار برده شود و این موضوع به افزایش تعهد سازمانی آن‌ها کمک می‌کند (۱۸ و ۲۷). بنابراین بدیهی است که در جو مستقل نیز به دلیل اینکه کارکنان براساس عقاید شخصی و ارزش‌های اخلاقی خودشان تصمیم می‌گیرند، تعهد سازمانی آن‌ها بیشتر گزارش شود.

همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد جو ابزاری به‌طورمنفی با تعهد عاطفی در ارتباط است. زمانی که افراد علائق شخصی خود را در الویت قرار دهند، تعهد عاطفی کاهش می‌یابد. در جو ابزاری تمایل به پذیرش رفتارهایی مانند صداقت و درستی کمتر دیده می‌شود و این باعث می‌شود کارمندان وابستگی کمتری به سازمان داشته باشند (۶).

از نتایج این مطالعه می‌توان دریافت بی‌تمامی ابعاد جو اخلاقی به غیر از جو ابزاری، با تعهد تکلیفی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. ساختار تعهد تکلیفی در اصل نشان‌دهنده‌ی نوعی تعهد اخلاقی است که فرد در قبال سرمایه‌گذاری‌هایی که سازمانش برآورد انجام داده است، در خود احساس تکلیف می‌کند. زمانی که این احساس در کارمند به وجود می‌آید که سازمان هزینه یا زمان بسیاری را صرف

درحالی‌که جو ابزاری با تعهد عاطفی رابطه‌ی منفی دارد. تعهد عاطفی، وابستگی عاطفی کارمند و تعیین هویت و درگیر شدن او را با سازمان نشان می‌دهد و ارتباط مثبتی با ارزش‌های اخلاقی و شغلی کارمندان (۲۲) و نیازهای مرتبه بالاتر آن‌ها دارد (۲۳)؛ بنابراین از آنجایی‌که ارزش‌های اخلاقی، در چهار جو اخلاقی مذکور نیز نمود پیدا می‌کنند، منجر به افزایش تعهد سازمانی افراد می‌گردند.

در توضیح ارتباط بین جو حرفه‌گرایی و مقرراتی با تعهد عاطفی می‌توان گفت که ارتباط بین جو اخلاقی مبتنی بر قانون و تعهد سازمانی افراد، تنها در موقعیت‌های خاصی دیده شده است؛ به‌طوری‌که اگر کارکنان یک سازمان به اصول حرفه‌ای و مقررات بیمارستانی پایبند باشند و از طرفی احساس کنند که عملکرد سازمان نیز کاملاً مطابق با قانون و مقررات است، تعهد آن‌ها در برابر سازمانشان افزایش می‌یابد (۲۴)؛ از این‌رو با اهمیت داشتن قوانین حرفه‌ای در پایگاه‌های ارزش‌های پیش‌بیمارستانی، تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. لذا با توجه به اینکه جو غالب پایگاه‌های بررسی‌شده از نوع حرفه‌گرایی و مقرراتی بوده است، به نظر می‌رسد ارتباط بین جو حرفه‌گرایی و مقرراتی با تعهد عاطفی منطقی باشد.

زمانی که در مرکز، جو نوع‌دوستی حاکم باشد، تکنسین‌ها خیرخواه یکدیگر هستند و توجه به دیگری را در اولویت کار قرار می‌دهند؛ بدیهی است زمانی که چنین جوی بر سازمانی حاکم باشد، کارکنان در مقابل همکاران و سازمانشان احساس تعلق عاطفی چشمگیری دارند. این تمایل عاطفی سبب می‌شود تا خود کارمند بخواهد در سازمان باقی بماند و در نتیجه نسبت به آن متعهد می‌شود. علاوه‌براین، جو نوع‌دوستی حمایت‌های سازمانی را نسبت به کارکنان ترویج خواهد داد که خود این عامل باز هم سبب تقویت تعهد سازمانی کارمندان می‌شود (۵). این امر به احتمال فراوان با ایجاد یک تجربه‌ی کاری مثبت در کارمندان، سبب می‌شود آن‌ها در برابر سازمان

ایرانی (۱۵)، تایوانی (۸) و پرستاران آمریکایی (۲۸) همین نتیجه به دست آمده است. همچنین از مطالعه‌ای دیگر در روسیه که به بررسی جو اخلاقی در یک سازمان دولتی پرداخته، می‌توان دریافت جو حرفه‌گرایی متداول‌ترین جو حاکم بر آن سازمان بوده است (۲۹).

وجود جو اخلاقی حرفه‌گرایی به‌عنوان جو حاکم بر پایگاه‌های اورژانس پیش‌بیمارستانی کرمان از دیدگاه تکنسین‌های فوریت پزشکی نشان می‌دهد اصول حرفه‌ای که مبتنی بر کدهای اخلاقی و توجه به آرمان‌های حرفه‌ای که همانا توسعه‌ی سلامت است، نخستین عامل محرک در توسعه‌ی فضای اخلاقی پایگاه‌های اورژانس است. مطالعه‌ی حاضر میزان تعهد سازمانی تکنسین‌های فوریت پزشکی را در حد مطلوب (۵/۴ از ۵) گزارش می‌کند. این نتیجه با نتایج مطالعه‌ی جهانگیری و شکرپور که میزان تعهد سازمانی پرستاران را رو به بالا (۳/۶۴ از ۵) ذکر کرده‌اند و نیز با مطالعه‌ی دلگشایی و همکاران که نمره‌ی میانگین تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی همدان را در سطح بالا گزارش داده‌اند، همخوانی دارد (۲ و ۳۰). از آنجایی که تعهد سازمانی یکی از عوامل مهم در کیفیت مراقبت از بیمار است، به نظر می‌رسد سطح بالای تعهد سازمانی برای تکنسین‌های فوریت پزشکی به دلیل حساسیت شغلی آن‌ها بسیار مطلوب و رضایت‌بخش است.

در این مطالعه تعهد سازمانی تکنسین‌های فوریت پزشکی، بیشتر از نوع تعهد عاطفی است و تعهد مستمر و تکلیفی به ترتیب در رده‌های بعدی قرار می‌گیرند. این یافته نیز با نتایج مطالعه‌ی جهانگیری و شکرپور و برهانی و همکاران در ایران و مطالعه‌ی Vacharakiat در آمریکا که بیشترین میزان تعهد پرستاران را از نوع عاطفی گزارش کرده‌اند، همخوانی دارد (۱۵، ۲۶ و ۳۱).

آماده‌کردن او برای بهتر انجام‌دادن کار کرده است؛ در نتیجه یک نوع احساس تکلیف در کارکنان برای ماندن در سازمان به وجود خواهد آمد. در فرهنگ ایرانی مردم در قبال خوبی‌های دیگران احساس تکلیف می‌کنند و می‌کوشند که خوبی‌های آنان را جبران نمایند.

مطالعه‌ی حاضر نشان داد بین هیچ یک از ابعاد جو اخلاقی با تعهد مستمر رابطه وجود ندارد. این نتیجه با نتایج مطالعات گذشته مانند اخلاقی Cullen و Victor، تسای و هانگ نیز همخوانی دارد (۶، ۸ و ۱۹). تعهد مستمر صورتی از دلبستگی روانی فرد به سازمان است که از ادراک کارمند از چیزهایی که در صورت ترک سازمان از دست می‌دهد، ناشی می‌شود. مشهود است که در این نوع تعهد نوعی خودگرایی و توجه به خویشتن به چشم می‌خورد؛ بنابراین بدیهی است که در سازمان‌های دارای جو اخلاقی، با محوریت قانون‌گرایی و مهرورزی به دیگران که در هنگام اخذ تصمیمات اخلاقی، توجه به علائق و نفع شخصی خود را در الویت قرار می‌دهند، تعهد مستمر جایگاهی نخواهد داشت.

همچنین یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان داد جو حاکم و غالب بر پایگاه‌های اورژانس پیش‌بیمارستانی دانشگاه علوم پزشکی کرمان از دیدگاه تکنسین‌های آن از نوع حرفه‌گرایی است و دیگر جوهای مقرراتی، نوع‌دوستی، ابزاری و مستقل به ترتیب در رده‌های بعدی قرار می‌گیرند.

با توجه به اینکه میانگین نمره‌ی جو اخلاقی حرفه‌گرایی و مقرراتی بسیار به هم نزدیک است (حرفه‌گرایی: ۸۶/۳، مقرراتی: ۸۵/۳) این طور به نظر می‌رسد که در این مرکز رعایت قوانین و استانداردهای حرفه‌ای و همچنین التزام عملی به رعایت قوانین و رویه‌های سازمان از اهمیت فراوانی برخوردار است. در مطالعات مشابهی که انجام شده است اولین اولویت پرستاران در شناسایی جو اخلاقی پرستاری، حرفه‌گرایی بوده است. به نحوی که در مطالعه‌ی پرستاران

نتیجه‌گیری

به‌طور کلی نتایج این پژوهش نشان داد که بین جو حاکم بر پایگاه‌های اورژانس و تعهد سازمانی تکنسین‌ها، رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. جو حرفه‌گرایی، جو غالب مرکز بوده و جو مستقل، کمترین الویت را به خود اختصاص داده است. تعهد سازمانی تکنسین‌های مورد بررسی در سطح مطلوب قرار داشت. بین انواع جو اخلاقی و برخی از ابعاد تعهد سازمانی ارتباط مثبت و در برخی موارد ارتباط منفی وجود داشت. بین جو حرفه‌گرایی، مقرراتی، علاقه‌مندی، مستقل رابطه‌ی مثبت و بین جو ابزاری و تعهد عاطفی رابطه‌ی منفی وجود داشت. نتایج مبین آن است هرچه جو اخلاقی ارتقاء یابد و مطلوب‌تر (نوع‌دوستی، مستقل، حرفه‌گرایی، مقرراتی) باشد، تعهد سازمانی نیز بهبود (عاطفی، تکلیفی) می‌یابد.

نتایج این مطالعه می‌تواند برای محققان و مدیرانی که به دنبال بهبود تعهد سازمانی هستند، کارآمد و یاری‌رسان باشد. مدیران باید به عواملی که سبب تقویت جو اخلاقی می‌شود توجه کنند؛ لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده عوامل تأثیرگذار بر جو اخلاقی مطالعه و بررسی شود.

تشکر و قدردانی

از کلیه‌ی کارکنان، به‌خصوص تکنسین‌های اورژانس پیش‌بیمارستانی دانشگاه علوم پزشکی کرمان که با پاسخ به پرسش‌نامه، ما را در انجام این پژوهش یاری نمودند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌کنیم.

233-246.

10- Urden LD. The impact organizational climate on nurse job satisfaction management implication. Nurs Leadersh Forum. 1999; 4: 44-48.

11- Jordan N, Leon SC, Epsten RA, Durkin E, Helgerson J, Lakin-Starr BL. Effect of organizational climate on youth outcomes in residential treatment. Resid Treat Child Youth. 2009; 26: 1-15.

12- Okpara JO, Wynn P. The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria: Implications for management development. J Nurs Manag Dev. 2008; 27(9): 935-950.

13- Borhani F, Jalali T, Abbaszadeh A, Haghdoost A, Amiresmaili M. Nurses' perception of ethical climate and job satisfaction. J Med Ethics Hist Med. 2012; 5: 6. [in Persian]

14- Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. Hum Resour Manage R. 1991; 1(1): 61-89.

15- Borhani F, jalali T, Abbaszadeh A, Haghdoost A. Nurses' perception of ethical climate and organizational commitment. Nurs Ethics. 2014; 21(3): 278-288.

16- Victor B, Cullen JB. A theory and measure of ethical climate in organizations. Res Corp Soc Perform Policy. 1987; 9: 51-71.

17- Kelly SW, Dorsch MJ. Ethical climate, organizational commitment, and indebtedness among purchasing executives. J Personal Sell Sales Manag. 1991; 11(4): 55-66.

18- Putranta PM, Kingshott JR. The relationships between ethical climates, ethical ideologies and organizational commitment within Indonesian higher education institutions. J Acad Ethics. 2011; 9(1): 43-60.

19- Ogut A, Kaplan M, Karayel S. Organizational commitment in hotel

منابع

1- Sheykhbardsiri H, Amini zadeh M, Vali L, Ali esmaeli M, Amini zadeh G, Amini zadeh A. The relationship between the quality of worklife and organizational commitment among personnel of emergency medical services. J Management and Medical Information School. 2013; 1(1): 38-46. [in Persian]

2- Delgoshaei B, Tofighi S, Kermani B. The relationship between organizational climate and organizational commitment in teaching hospitals of Hamedan University of medical sciences. Horizon Med Sci. 2009; 14(4): 60-68. [in Persian]

3- Alahdadi E. Organizational commitment. Management Journal. 2002; 77: 24-26.

4- Desler G. Principles of management. Translated by: Davood Madani. 1st ed. Tehran: Aryan; 1988. [in Persian]

5- Sims RL, Kroeck KG. The influence of ethical fit on employee satisfaction, commitment and turnover. J Bus Ethics. 1994; 13(12): 939-947.

6- Cullen JB, Parboteeah KP, Victor B. The effect of ethical climate on organizational commitment: a two study analysis. J Bus Ethics. 2003; 46: 127-141.

7- Borhani F, Jalali T, abbaszade A, haghdoost A. Nurses attitudes about ethical climate in teaching hospital of kerman university of medical science. J Med Ethics Hist Med. 2010; 5(17): 1-8. [in Persian]

8- Tsai MT, Huang CC. The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: a study of nurses in Taiwan. J Bus Ethics. 2008; 80: 565-581.

9- Goldman A, Tabak N. Perception of ethical climate and its relationship to nurses' demographic characteristics and job satisfaction. Nurs Ethics. 2005; 17:

- 23: 211–217.
- 29- Kuenzi M. An integrated model of work climate [Dissertation]. Orlando (USA). University of Central Florida; 2008.
- 30- Jahangir FM, Shokrpour NP. Three components of organizational commitment and job satisfaction of hospital nurses in Iran. *Health Care Manag.* 2009; 28(4): 375–380
- 31- Vacharakiat M. The relationships of empowerment, job satisfaction, and organizational commitment among Filipino and American registered nurses working in the USA [Dissertation]. Virginia (USA). George Mason University; 2008.
- business: An analysis of the differences in terms of demographic variables. *J Bus Policy Res.* 2011; 6(2): 93–110.
- 20- Schwepker CH. Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *J Bus Res.* 2001; 54: 39–52.
- 21- Mulki JP, Jarmillo FJ, Locander BW. Effect of ethical climate on turnover intention: Linking attitudinal and stress theory. *J Bus Ethics.* 2008; 78(4): 559–574.
- 22- Sagie A, Elizur D, Koslowsky M. Work values: A theoretical overview and a model of their effects. *J Organ Behav.* 1996; 17(1): 503–514.
- 23- Bourantas D. Leadership styles, need satisfaction and the organizational commitment of Greek managers. *Scand J Manag.* 1988; 4(3): 121–134.
- 24- Leach LS. Nurse executive transformational leadership and organizational commitment. *J Nurs Adm.* 2005; 35(5): 228–237.
- 25- Fuller JB, Hester K, Barnett T, et al. Perceived organizational support and perceived external prestige (PEP): Predicting organizational attachment for university faculty, staff and administrators. *J Soc Psychol.* 2006; 146(3): 327–347.
- 26- Koh HC, Boo EHY. The link between organizational ethics and job satisfaction: a study of managers in Singapore. *J Bus Ethics.* 2001; 29: 309–324.
- 27- Mayer DM, Kuenzi M, Greenbaum, RL. Making ethical climate a mainstream management topic. Psychological perspectives on ethical behavior and decision making. Greenwich: Information Age Publishing; 2009.
- 28- Deshpande SP, George E, Joseph J. Ethical climates and managerial success in Russian organizations. *J Bus Ethics.* 2000;

Relationship Between Ethical Climate and Organizational Commitment of Medical Emergency Technicians in Kerman University of Medical Sciences

Tayebe Jalali¹, Fariba Borhani², Hasan Esmailpur³, Mahdi Aliesmaeli⁴, Mohammad Aminizade⁵,
Mohadese Motamed jahromi^{*6}

¹MSc of nursing, geriatric care research center, Rafsanjan University of Medical Sciences, Rafsanjan, Iran.

²Phd of nursing, Associate Professor, medical ethics and law research center of shahid Beheshti University of medical sciences, Tehran, Iran.

³BS of nursing, Center for Disaster Management and Emergency Medicine, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran.

⁴MA of management, Center for Disaster Management and Emergency Medicine, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran.

⁵MSc of nursing, Center for Disaster Management and Emergency Medicine, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran.

⁶MSc of nursing, Department of Medical and Surgical Nursing, School of Nursing, Fasa University of Medical Sciences, Fasa, Iran.

Abstract

Today, organizational commitment has been considered as a global concept in human resource management and organizational development. Lack of commitment and low level commitment results in negative outcomes for the individual and organization. One of the important factors influencing organizational commitment is the ethical climate of the organization. The aim of this study was to determine the correlation between ethical climate of medical emergency technicians and their organizational commitment in Kerman University of Medical Sciences. A descriptive analytical design was used in this study. The sample consisted of 103 technicians working in Kerman Emergency Medical Center. The instruments used in this study included a demographic questionnaire, Ethical Climate Questionnaire, and Organizational Commitment Questionnaire. Data analysis was performed using Pearson's correlation, t-test, and descriptive statistics. The result of this research indicated that there is generally a positive and significant relationship between ethical climate and organizational commitment ($R:0.39$, $p:0.001$) Also, there was a positive correlation among professionalism, caring, rules, independence climate, and organizational commitment ($p:0.01$). Findings of this study could be used as a guideline for researchers and managers alike who endeavor to improve organizational commitment. Managers can help improve the ethical climate and as a result of organizational commitment by providing solutions, such as training and planning to institutionalize the ethics of the organization.

Keywords: Ethical Climate, Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment

* Corresponding Author: Email: mohadesehmotamed@yahoo.com