



رابطه اخلاق حرفه‌ای با دانش کارکنان به اعتباربخشی بیمارستانی

حبیبه خوش آموز، دکتر مهرداد گودرزوند چگینی*، دکتر حمیدرضا رضایی کلیدبری
گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، رشت، ایران
(تاریخ دریافت: ۹۸/۸/۲۱، تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۰/۴)

چکیده

زمینه: رعایت اخلاق حرفه‌ای جزء جدایی ناپذیر تمامی رشته‌ها به ویژه علوم بهداشتی است. از این روی، این پژوهش با هدف بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای کارکنان درمانی و دانش آنان نسبت به اعتباربخشی بیمارستانی انجام گرفته است. روش: پژوهش حاضر کاربردی و از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان درمانی مراکز آموزشی درمانی شهر رشت به تعداد ۸۵۰ نفر است. از این تعداد ۲۶۵ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای، بر اساس فرمول کوکران انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه است و داده‌ها به روش معادلات ساختاری (SEM) با نرم افزار Smart Pls3 بررسی شده‌اند. یافته‌ها: اخلاق حرفه‌ای به طور مستقیم با ضریب ۰/۴۸۲ با دانش کارکنان به اعتباربخشی بیمارستانی ارتباط مثبت و معناداری دارد. نتیجه‌گیری: با توجه به وجود رابطه معنادار بین اخلاق حرفه‌ای و دانش کارکنان درمانی، رعایت موازین اخلاق حرفه‌ای منجر به ارتقاء سطح دانش و آگاهی آنان نسبت به اعتباربخشی بیمارستانی خواهد شد.

کلیدواژه‌گان: اخلاق حرفه‌ای، اعتباربخشی بیمارستانی، دانش، کارکنان درمانی.

سر آغاز

اخلاق حرفه‌ای^۱ مجموعه‌ای از اصول، استانداردها، کنش و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده‌ای است که از سوی سازمان‌ها به مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را در اجرای وظایف حرفه‌ای برای اعضای خود فراهم آورند. (۱) رعایت اخلاق حرفه‌ای جزء ماهیت ذاتی فعالیت‌های حوزه‌ی بهداشت و درمان است و رسالت^۲ حرفه‌های مختلف این عرصه، ارائه خدمات تشخیصی، درمانی، مراقبتی و بهداشتی مورد نیاز در بالاترین سطح استاندارد جهت تامین، حفظ و ارتقای سلامت جامعه است. (۲) هر چند اخلاق محور بودن در همه مشاغل ضرورت دارد اما در حرفه‌های مرتبط با بخش بهداشت و درمان از ضرورت بیشتری برخوردار است و بازگشت سلامتی و بهبود بیماران، به رفتار معنوی و توأم با مسئولیت کارکنان بستگی دارد. لذا فعالیت‌های این حوزه باید بر پایه اخلاق استوار باشد (۳). ماهیت اصلی فعالیت‌های حوزه بهداشت و درمان احترام به حقوق بیماران و حفظ شأن و منزلت انسانی آنان است.

رعایت موازین اخلاقی^۳ توسط کارکنان مراکز ارائه دهنده خدمات بهداشتی درمانی منجر به بهبود کیفیت^۴ خدمات می‌گردد و بهبود عملکرد^۵ کارکنان درمانی تاثیر به سزایی در بهبود و ارتقاء ایمنی^۶ بیماران خواهد داشت. (۴) رشد و توسعه در هر نظامی، از جمله نظام بهداشت و درمان بدون وجود یک سیستم ارزشیابی^۷ کارآمد امکان‌پذیر نیست. سازمان‌های بهداشتی و درمانی با هدف ارائه خدمات سلامت ایمن و با کیفیت بالا به منظور ارتقای سلامت^۸ مردم و جامعه تأسیس شده‌اند بنابراین فرایند کنترل نقش مهمی در بهره‌وری سازمان‌های بهداشتی و درمانی خواهد داشت. به عبارتی هدف از کنترل، حصول اطمینان از دستیابی به اهداف سازمان و رسیدن به نتایج مطلوب است و یکی از ابزارهای اصلی بهبود کیفیت مراقبت سلامت و ارزیابی آن، اعتباربخشی بیمارستانی^۹ است. (۵) اعتباربخشی نوعی ارزیابی منظم از مراکز ارائه دهنده خدمات سلامت با استانداردهای مشخص و از پیش تعیین شده‌ای است که بر

بهبود مداوم کیفیت، بیمار محور بودن و ارتقاء ایمنی بیماران تأکید دارد. (۶)

با توجه به این که کارکنان نقش بسیار مهم و حیاتی در اجرا و پیاده سازی استانداردهای اعتباربخشی بر عهده دارند، بنابراین آگاهی^{۱۰} و دانش^{۱۱} این افراد نسبت به استانداردهای اعتباربخشی از مهمترین فاکتورهای موفقیت اجرای آن می باشد. (۷) پیچیدگی مفهوم دانش و نیز وجود رویکردهای مختلف در مورد مدیریت آن، باعث شده تا نگرش واحدی در این خصوص وجود نداشته باشد. (۸) مروری گذرا در منابع نشان می دهد که الگوهای متعددی در این زمینه مطرح هستند که یکی از آنها الگوی عمومی مدیریت دانش^{۱۲} است. در این الگو دانش در چهار زمینه خلق دانش^{۱۳}، حفظ و سازماندهی دانش، انتشار و انتقال دانش و کاربرد دانش^{۱۴} تقسیم بندی می شود. (۹)

همچنین باید توجه داشت که دانش و تجربه هایی که کارکنان حین انجام کار به دست می آورند، می تواند در انجام هر چه بهتر و سریع تر کارها و فعالیت ها، آن ها را یاری نماید (۱۰) و رعایت اخلاق حرفه ای توسط آنان منجر به خلق، نگهداری، به کارگیری و تسهیم دانش^{۱۵} می شود. پابندی به موازین اخلاقی باعث می شود که کارکنان ابتدا دانش خود را به روز کنند و سپس با به کارگیری اخلاق حرفه ای سعی در توزیع و آموزش آموخته های خود به دیگران نمایند. (۱۱)

از اینرو با توجه به اخلاق محور بودن ماهیت فعالیت های حوزه بهداشت و درمان، نقش کلیدی کارکنان و دانش آنان در اجرایی شدن استانداردهای اعتباربخشی و این مطلب که هدف نهایی اخلاق حرفه ای و اعتباربخشی بیمارستانی همانا بهبود کیفیت خدمات و ارتقاء ایمنی بیماران است، این مطالعه با فرض وجود ارتباط مثبت و معنادار بین اخلاق حرفه ای و دانش کارکنان درمانی نسبت به اعتباربخشی بیمارستانی انجام شده است.

روش

این پژوهش یک بررسی توصیفی پیمایشی است که به منظور بررسی رابطه اخلاق حرفه ای با دانش کارکنان درمانی مراکز آموزشی درمانی شهر رشت در سال ۱۳۹۸ انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان درمانی مراکز آموزشی درمانی شهر رشت است که با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای ۵ مرکز آموزشی درمانی زیر ۲۰۰ تخت خوابی و تک تخصصی با تعداد ۸۵۰ نفر پرسنل درمانی انتخاب شدند. بر پایه فرمول کوکران حجم نمونه ۲۶۵ نفر برآورد گردید و نمونه مورد نظر از بین کارکنان درمانی ۵ مرکز فوق به صورت تصادفی انتخاب شد. ابزار جمع آوری داده ها، پرسشنامه شامل، پرسشنامه اخلاق حرفه ای با ۱۶ گویه (۱۲) و پرسشنامه دانش با ۹ گویه (۱۳) است. به روش آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه اخلاق حرفه ای ۰/۸۱، پرسشنامه دانش ۰/۸۳ برآورد و روایی پرسشنامه به روش روایی محتوا و با کسب نظر از کارشناسان پذیرفته شد. به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش

از روش مدل سازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر با نرم افزار Smart Pls3 استفاده شد.

یافته ها

براساس جدول ۱، تمام متغیرهای مکنون دارای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۷ و متوسط واریانس بیشتر از ۰/۵ هستند که پایایی و روایی همگرایی مدل را نشان می دهد. به منظور برازش مدل ساختاری، ضرایب معناداری برای مدل اجرا و در شکل (۱) نشان داده شده است. براین اساس، تمام ضرایب معناداری از ۱/۹۶ بیشتر است که معناداربودن روابط بین متغیرها را در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان می دهد.

نتایج تحلیل مدل ساختاری، نشان می دهد که معیار R^2 برای متغیر دانش ۰/۳۳۳ است بنابراین برازش مدل ساختاری در حد مطلوب است. همچنین معیار Q^2 برابر ۰/۲۹ است که نشان می دهد مدل از قدرت پیش بینی بالایی برخوردار است. برای کنترل برازش کلی مدل از معیار GOF استفاده شد. معیار مذکور در این مطالعه برابر ۰/۵۰۱ است که با توجه به پژوهش های وتزلز و همکاران (۱۴)، برازش کلی مدل در حد قوی می باشد.

جدول ۱: توصیف متغیرهای پژوهش

شاخص ها	بارعاملی	میانگین استخراج شده	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
مسئولیت پذیری	۰/۷۵۳	۰/۷۴۶	۰/۷۴۴	۰/۷۲۵
صادق بودن	۰/۸۱۹	۰/۶۸۸	۰/۸۳۰	۰/۷۸۳
عدالت و انصاف	۰/۸۰۶	۰/۶۴۷	۰/۸۵۱	۰/۸۰۱
وفاداری	۰/۷۴۶	۰/۷۱۴	۰/۸۱۹	۰/۷۹۲
برتری جویی و رقابت طلبی	۰/۷۲۸	۰/۷۳۳	۰/۸۵۵	۰/۸۲۵
احترام به دیگران	۰/۶۱۹	۰/۶۷۸	۰/۷۹۴	۰/۷۵۰
همدردی با دیگران	۰/۶۷۸	۰/۶۵۴	۰/۷۵۵	۰/۷۰۹
رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی	۰/۶۴۴	۰/۶۰۳	۰/۸۶۰	۰/۸۲۶
اخلاق حرفه ای	۰/۷۰۲	۰/۷۱۲	۰/۸۷۴	۰/۸۱۴
دانش کارکنان	۰/۷۲۳	۰/۷۳۹	۰/۸۶۲	۰/۸۳۳

مطابق نگاره ۱، مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد نشان می دهد روابط متغیرهای مکنون با یکدیگر معنادار است به منظور بررسی رابطه متغیرهای مکنون بر اساس روابط از پیش تعیین شده در مدل مفهومی پژوهش ضریب مسیر بین دو متغیر به میزان ۰/۴۸۲ و میزان معناداری ۴/۱۸۲ نشان دهنده آن است که مدل مفهومی پژوهش مورد تأیید است و اخلاق حرفه ای با دانش کارکنان ارتباط مثبت و معناداری دارد.

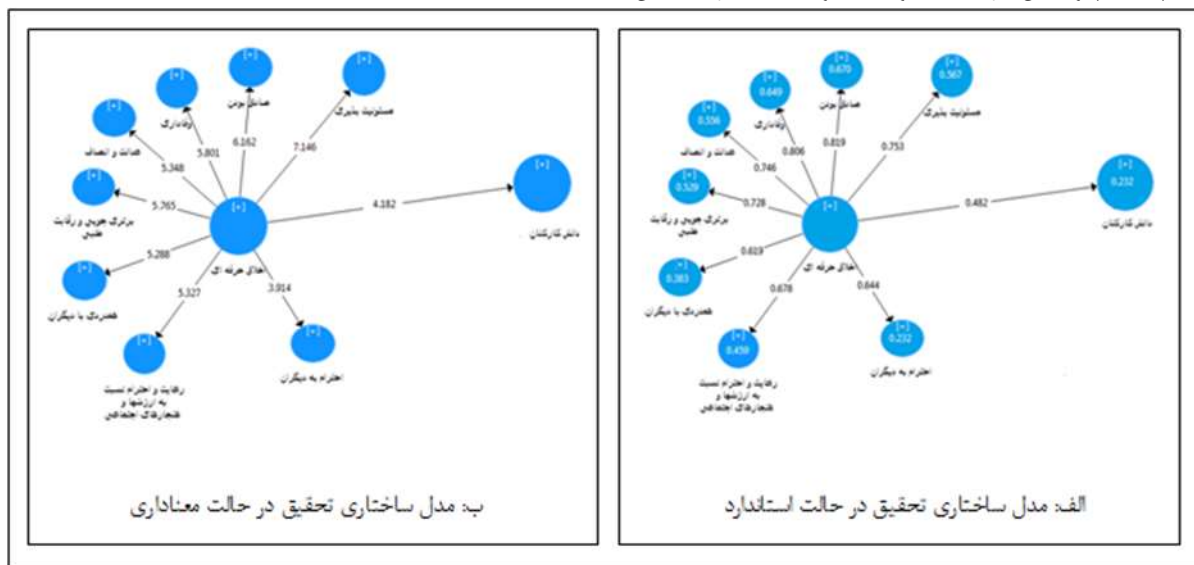
بحث

یافته های این پژوهش نشان می دهد که بین اخلاق حرفه ای و دانش کارکنان درمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و پابندی به موازین

پیش‌بینی می‌کند. (۱۷) همچنین اخلاق حرفه‌ای با تسهیم دانش و فرایند مدیریت دانش رابطه مثبت و معنادار دارد (۲۰-۱۸) و اخلاق حرفه‌ای در موفقیت مدیریت دانش نقش مؤثری ایفا می‌کند. (۲۱) از محدودیت‌های پژوهش حاضر استفاده از ابزار پرسشنامه به منظور جمع‌آوری اطلاعات است که احتمال سوگیری افراد در ارائه پاسخ‌ها را ممکن می‌شود بنابراین پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آتی از رویکردهای مناسب کیفی استفاده شود.

اخلاق حرفه‌ای در کارکنان می‌تواند بر سطح دانش و میزان آگاهی آنان نسبت به اعتباربخشی بیمارستانی تأثیرگذار باشد. در بررسی منابع پژوهشی داخلی، مطالعه‌ای که به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با دانش کارکنان درمانی نسبت به اعتباربخشی بیمارستانی بپردازد یافت نشد، اما مطالعات نزدیک به این تحقیق وجود دارد که به آن‌ها استناد خواهیم کرد.

پژوهش‌های انجام شده در این حوزه نشان می‌دهد که بین اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن با مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. (۱۶-۱۵) و اخلاق حرفه‌ای به‌طور مثبت و معنادار مدیریت دانش را



نگاره ۱: مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد و حالت معناداری

علاوه بر ایجاد بستر فرهنگی مناسب، زمینه ارتقای سطح دانش و آگاهی کارکنان نسبت به اعتباربخشی و استقرار مدیریت دانش فراهم گردد.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش موضوعات اخلاقی پیرامون اصل رازداری در اطلاعات افراد، اصل امانت‌داری در ذکر منابع، عدم انتشار چندگانه اثر و حقوق نشریه مورد رعایت قرار گرفته است. همچنین این پژوهش دارای شناسه اخلاق IR.IAU.RASHT.REC.1398.033 می‌باشد.

سپاسگزاری

بدین وسیله از تمامی کارکنان درمانی مراکز آموزشی درمانی شهر رشت به دلیل همکاری در این پژوهش تشکر و قدردانی می‌شود.

واژه‌نامه

1. Professional ethics	اخلاق حرفه‌ای
2. Mission	رسالت
3. Ethical standards	موازين اخلاقی
4. Quality improvement	بهبود کیفیت
5. Performance improvement	بهبود عملکرد

نتیجه‌گیری

یکی از مهم‌ترین سیستم‌های ارزشیابی بیمارستان‌ها، اعتباربخشی است که با هدف بهبود کیفیت و بیمارمحوری به ارزیابی عملکرد بیمارستان‌ها می‌پردازد. از آنجا که کارکنان درمانی بیشترین افراد تیم سلامت را تشکیل می‌دهند، توجه به سطح دانش و آگاهی آنان در تمامی مراحل اعتباربخشی ضروری است و رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط کارکنان نقش مهمی در افزایش دانش آن‌ها نسبت به اعتباربخشی خواهد داشت. با توجه به خلاء پژوهشی در حوزه اخلاق حرفه‌ای و دانش کارکنان درمانی نسبت به اعتباربخشی و در راستای نتایج حاصل از این پژوهش به عنوان نخستین گام در این عرصه، پیشنهاد می‌شود سیاست‌گذاران حوزه بهداشت و درمان، جهت تدوین استانداردهای اعتباربخشی علاوه بر همسو بودن آن با ضوابط اخلاق مداری، به منظور اجرای شدن آن به زیرساخت‌های موجود در سطح بیمارستان‌های کشور، توجه ویژه‌ای نمایند و در بعد اجرایی مدیران بیمارستانی جهت استقرار حاکمیت اخلاق حرفه‌ای و تأثیر آن بر دانش کارکنان در زمینه اعتباربخشی، نسبت به برگزاری دوره‌های آموزشی مرتبط با این حوزه اقدام نمایند تا با تقویت فرهنگ سازمانی حمایت‌کننده از ارزش‌های اخلاقی و نهادهای سازشی آن

9. Newman B D, Conrad K W. (2000). A Framework for Characterizing Knowledge Management Methods, Practices, and Technologies. Third Int. Conf. on Practical Aspects of Knowledge Management Basel Switzerland; 1-11.
10. Alvani S M, Lorestani E. (2015). Investigating the Tire of Job Attitude on Knowledge Sharing and Its Relationship with Qavamin Bank's Organizational Citizenship Behavior. Journal of Development and Transformation Management; 20: 1-10. (In Persian)
11. Molkami F, Behrooz M. (2015). Effect of professional ethics staff on inducing knowledge management in Tabriz hotels. National Conference of Organizational Culture and Human Resources Management; 1-10. (In Persian)
12. Cadozier, V. (2002). The moral profession: A study of moral development and professional ethics [M.A Thesis]. Austin Tex: University of Texas.
13. Azami S, Tabrizi J S, Abdollahi L, Yari F Kh, Kabiri N, Valizadeh S, Daemi A, Abhari A A, Nadimi B. (2012). Knowledge and Attitude of Top Managers toward Accreditation in Tabriz and Ardabil. Teaching Hospitals; 3(2): 7-1. (In Persian)
14. Wetzels M, Odekerken-Schroder G, Van Open C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models Guidelines and empirical illustration. MIS Quarterly; 33(1): 177-183.
15. Shojayifar Z, Marziyeh A, Nastiezaie N. (2017). The Relationship between Professional Ethics with Knowledge Management and Job Involvement. Iran Journal Bioethics; 7(23): 7-28. (In Persian)
16. Salavati A, Rahmani M, Razman V. (2013). The Relationship between Professional Ethics and Knowledge Management. Journal of Ethics in Science and Technology; 18(4): 1-10. (In Persian)
17. Riazat kesh E, khayat Moghadam S, rezaee Far H. (2018). Predicting knowledge management through professional ethics. Ethics in Science and Technology; 13(1): 48-55. (In Persian)
18. Salimi M, Mousavi Z. (2019). The Relationship between Professional Ethics with Learning and Forgetting about Purposeful Mediating Role of Knowledge Sharing. Journal of Ethics in Science and Technology; 4(2): 74-82. (In Persian)
19. Tahmoursi M, Behboodi M R, Koushaki A. (2017). The Impact of Professional Ethics on Knowledge Sharing at Hormozgan University, [M.A thesis]. Hormozgan: Hormozgan University. (In Persian)
20. Akhavan P, Yazdi Moghadam J. (2013). The Role of ethics and knowledge management on organizational performance. Ethics in Science and Technology; 8(2): 1-16. (In Persian)
21. Rezaian S, Ghazi nori S. (2010). Modeling the role of ethics in the success of knowledge management systems. Journal of Science and Technology Policy; 3(2): 65-80. (In Persian)

- | | |
|------------------------------|-----------------------|
| 6. Safety promotion | ارتقاء ایمنی |
| 7. Assessment system | سیستم ارزیابی |
| 8. Health promotion | ارتقاء سلامت |
| 9. Hospital accreditation | اعتباربخشی بیمارستانی |
| 10. Awareness | آگاهی |
| 11. Knowledge | دانش |
| 12. knowledge management | مدیریت دانش |
| 13. knowledge creation | خلق دانش |
| 14. Application of knowledge | کاربرد دانش |
| 15. knowledge sharing | تسهیم دانش |

References

1. Feghhi Farahman N, Zanjani S. (2013). The Relationship between Employees' Perceptions of Work Ethics with Job Satisfaction and Stress Staff Jobs. Sociological Studies; 18(5): 103-118. (In Persian)
2. Birden H, Glass N, Wilson I, Harrison M, Usherwood T, Nass D. (2014). Defining professionalism in medical education: A systematic review. Medical Teacher; 36(1): 47-61.
3. Wynia MK, Papadakis MA, Sullivan WM, Hafferty FW. (2014). More than a list of values and desired behaviors: A foundational understanding of medical professionalism. Academic Medicine; 89(5): 712-714.
4. Salam A, Yousof R, Islam MZ, Yesmin F, Helali AM, Alattraqchi AG. (2013). Professionalism of future medical professionals in university sultan zainal abiding Maaysia. Bangladesh Journal of Pharmacology; 8(2): 124-130.
5. Yahyavi F, Kikavasi Arani L, NasiriPour A. (2018). Challenges of Establishing Third Generation National Iranian Accreditation Standards in Hospitals Affiliated to Islamic Azad University of Tehran. Journal of Islamic Azad University of Medical Sciences; 28(3): 252 -257. (In Persian)
6. Kazemi A, Shokouhyar S, Azimian M. (2015). Clinical Governance Based Accreditation Indicators with a Balanced Scorecard Approach: A Case Study of Sarem Private Women's Hospital in Tehran. Journal of Health Promotion Management; 5(1): 50-61. (In Persian)
7. Bahmaei J, Khavasi M, Salehiniya F, Rouhandeh R, Asadi M, Kalkhajeh S Gh. (2018). A Survey of Knowledge and Attitude of Hospital Executive Management Team of Abadan and Khorramshahr Hospitals Regarding Hospital Accreditation. Journal of Health Research in Community; 3(4): 75-86. (In Persian)
8. Abtahi S H, Salavati A. (2007). Knowledge Management in Organization. 2sted. Tehran: Peyvand no Publications. p 1-194. (In Persian)