

رابطه تعهد سازمانی با گزارش دهی خطای پرستاری در پرنج بیمارستان دانشگاه علوم پزشکی تهران

۱ سارا شهبازی

۲ دکتر احمد فیاض بخش

۱. کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

(aso.sh73@yahoo.com)

۲. دانشیار سیاست گذاری سلامت، گروه توسعه آموزش علوم بهداشتی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

(fayaz@tums.ac.ir)

چکیده:

1

زمینه و هدف: اهمیت ایمنی بیمار و پیشگیری از خطاهای پزشکی در بیمارستان‌ها همیشه مورد توجه بوده است. تعهد سازمانی در موسسات امروزی حیاتی محسوب می‌شود و نقش قابل توجهی در جلوگیری و تکرار خطاها دارد. هدف از این تحقیق یافتن عوامل موثر بر افزایش تعهد سازمانی و ارتباط آن با افزایش گزارش دهی خطای پرستاری است. روش کار: برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی Allen & Meyer و پرسشنامه گزارش دهی خطای پرستاری خود ساخته استفاده شد. برای توصیف داده‌ها از آمارهای توصیفی مرکزی و شاخصهای پراکندگی استفاده شده و برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و آزمون T نمونه‌های مستقل بهره گرفته شده است. یافته‌ها: بین تعهد سازمانی به طور کلی و تعهد هنجاری سازمانی با گزارش دهی خطای پرستاری رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد اما بین متغیرهای تعهد مستمر سازمانی، تعهد عاطفی سازمانی، جنس، سن و سابقه خدمت با گزارش دهی خطای پرستاری رابطه معنی‌دار وجود ندارد. همچنین بین جنس، سن و سابقه خدمت با تعهد سازمانی رابطه معنی‌دار وجود ندارد. بحث و نتیجه‌گیری: رضایت از شغل سبب افزایش تعهد سازمانی می‌شود. افزایش تعهد سازمانی نیز باعث می‌گردد پرستاران خطاهای خود را بیشتر گزارش دهند و در نتیجه عملکرد کاری بهتری داشته باشند. پس رفتارهای سازمانی در جهت افزایش تعهد کاری می‌تواند به بهبود عملکرد کاری کمک کند. اما چون رابطه‌ی متغیرهای دموگرافیک در این پژوهش با گزارش دهی خطا ثابت نشد، نمی‌توان با قطعیت در مورد آن اظهار نظر کرد.

کلمات کلیدی: تعهد سازمانی - گزارش دهی - خطای پرستاری

مقدمه

تعهد یکی از خصایص انسانی است که در همه‌ی افراد در طول زمان و مکان به درجات مختلف وجود داشته است. سازمانها و نهادهای رسمی امروزی باتوجه به اینکه روزه روز جای نهادهای سنتی را گرفته و نقشها، وظایف و مسولیت‌های بیشتری برعهده می‌گیرند، از اهمیت بالایی برخوردارند، بنابراین وجود حد قابل قبول از تعهد نسبت به سازمان و اهداف آن در میان پرسنل لازم و

ضروری می باشد. این مساله برای پرسنل بیمارستانها و سایر مراکز بهداشتی درمانی و پزشکی، بطور خاص برای پرستاران که موضوع تحقیق ما هستند به دلیل ارتباط با جان انسانها از اهمیت دوچندانی برخوردار است.

ایمنی بیماران یکی از دغدغه های اصلی و مهم در سیستم ارائه خدمات بهداشتی درمانی محسوب شده و محور تمرکز بین المللی در خدمت رسانی به بیماران در نظر گرفته می شود. اصل No-harm در سوگند نامه بقراط نیز می تواند به نوعی تایید این مطلب باشد در سالیان گذشته در مدیریت ایمنی بیمار، محوریت تمرکز بر پایه تشخیص و پیشگیری اشتباهات استوار بود. [۱]

خطای پرستاری و هدف از ارائه گزارش آن، تبادل اطلاعات خاص و ویژه با یک فرد یا گروهی از افراد است. [۲] با گزارش دهی خطاها و اطلاع یافتن از وقوع و تکرار هر کدام از آنها می توان تدابیر خاص و سیاست هایی در بیمارستان اعمال کرد تا از وقوع مجدد آن جلوگیری شود.

بار ضایعات انسانی و مالی ناشی از خطاهای پزشکی، براساس دو مطالعه بزرگی که در سالهای ۱۹۶۸ و ۱۹۵۳ در آمریکا انجام شد، محاسبه گردید و میزان ایجاد خطاهای پزشکی از میان کل موارد بستری در بیمارستان رابه ترتیب ۲/۹٪ و ۳/۷٪ محاسبه نمود. قابل ذکر است، به ترتیب ۸۴٪ و ۸۳٪ از خطاهای مذکور، موارد قابل پیشگیری بوده اند. [۳] همچنین براساس مطالعات صورت گرفته ۳۸٪ موارد بروز اشتباهات پزشکی مربوط به پرستاران می باشد. [۴]

2

طبق گزارشی که در سال ۲۰۰۰ میلادی از خطاهای پزشکی در آمریکا منتشر شد، سالیانه ۹۸-۴۸ هزار مورد مرگ در اثر مشکلات و عوارض دارویی در آمریکا به وقوع می پیوندد که از این تعداد ۷ هزار مورد مربوط به اشتباهات دارویی است. در کشور ما آمار مد و نیاز شیوع وقوع خطاهای دارویی در دست نیست، اما کارشناسان مربوط حدس میزنند این میزان بالا باشد. در همین مورد، در مطالعه ای میانگین وقوع خطای دارویی در عرض ۳ ماه برای هر پرستار ۱۹/۵ مورد بوده است. [۵]

حدود یک سوم پیامدهای ناخواسته دارویی به دلیل اشتباهات دارویی گزارش شده استبه نحوی که کمتر از یک پنجم صدمات بیمارستانی را به اشتباهات دارویی و پیامدهای ناگوار آن نسبت می دهند و تخمین زده شده است که سالانه ۴۴۰۰۰-۹۸۰۰۰ بیمار به علت خطای پزشکی فوت می کنند و این در حالی است که از این رقم ۷۰۰۰ مورد به اشتباهات دارویی تعلق می گیرد. [۶] گزارش نمودن اشتباهات دارویی از یک سو موجب حفظ و رعایت ایمنی بیمار و از سویی دیگر به عنوان یک گنجینه اطلاعاتی ارزشمند در راستای پیشگیری از بروز اشتباهات دارویی در آینده محسوب می گردد. [۶] مطالعه Wakefield و همکاران که بر روی ۱۳۰۰ نفر پرستار انجام شد نشان داد ۱۴٪ پرستاران به وقوع اشتباهات دارویی اعتقاد داشتند. این در حالی بود که تنها ۵۷٪ از خطاهای دارویی گزارش میشد. ۱۴٪ از شرکت کنندگان در این مطالعه بر این باور بودند که سوپروایزرها از اشتباهات دارویی در مواقع لزوم جهت مواخذه پرستاران استفاده می نمایند که این امر خود توجیهی برای عدم گزارش دهی اشتباهات تلقی می گردید. [۷]

همانگونه که قبلا ذکر گردید همه اعضای تیم پزشکی بدون در نظر گرفتن این که چقدر ماهر، متعهد و بادقت باشند، ممکن است در هنگام انجام مراقبت از بیماران دچار خطا و اشتباه شوند. شایعترین مداخله درمانی و مراقبتی که توسط پرستاران انجام میشود، دارودرمانی است و حوادث نامطلوب دارویی، شایعترین نوع خطاهای پزشکی در مراکز درمانی به شمار میرود. خطاهای دارویی میتواند سلامت بیمار را با مخاطرات جدی مواجه ساخته و تهدیدی برای ایمنی او محسوب گردد. [۵]

یکی از عواملی که می‌تواند به عنوان علل احتمالی تاثیرگذار بر خطاهای پرستاری مورد بررسی قرار گیرد تعهد سازمانی است. همانطور که در مقدمه اشاره گردید وجود حد قابل قبول از تعهد نسبت به سازمان و اهداف آن در میان پرسنل لازم و ضروری می‌باشد زیرا تحقیقات نشان داده است که کارکنان متعهد، علاقه مند و وفادار به سازمان عملکرد شغلی بالاتری دارند و از انگیزه کاری بالاتری برخوردارند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است. بدین ترتیب سازمانها میتوانند با شناخت میزان تعهد سازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل موثر بر آن اهداف مورد نظر سازمان را تحقق بخشند. [۸]

پرستاران بیمارستان هرچند سعی کنند بیشترین تعهد و جدیت در کار را بکار گیرند باز هم وجود مقداری خطا در کار اجتناب ناپذیر خواهد بود. اما با توجه به حساسیت حرفه‌ی پرستاری، گزارش، پیشگیری و اصلاح خطا بسیار ضروری بوده و نه تنها نشان از توجه، پابندی و علاقه‌ی فرد به شغل و حرفه‌ی خود جان انسانهاست بلکه بطور کلی می‌تواند نشان از تعهد پرستار نسبت به مراکز درمانی و اهداف آن باشد.

با توجه به آنچه عنوان گردید محققان در صدد هستند میزان تعهد سازمانی و گزارش دهی خطای پرستاری در پنج بیمارستان وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۹۵ تاکنون را سنجیده و تاثیر تعهد سازمانی بر گزارش دهی خطای پرستاری در بیمارستانهای مذکور را مورد بررسی قرار دهند.

3

روش‌ها

مطالعه حاضر به لحاظ ماهیت، مطالعه‌ی توصیفی تحلیلی، به لحاظ هدف از نوع اکتشافی می‌باشد که به صورت میدانی در سال ۱۳۹۵ شروع و اقدام شد. روش جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه بود. پس از جمع‌آوری داده‌ها، اطلاعات در نرم افزار spss16، در سطح توصیفی مورد تجزیه تحلیل آماری قرار گرفت و در نتیجه میزان گزارش دهی خطا و تعهد پرستاران مورد ارزیابی قرار گرفت.

برای گردآوری اطلاعات در این پژوهش از دو پرسشنامه شامل پرسشنامه تعهد سازمانی Allen & Meyer و پرسشنامه گزارش دهی خطای خود ساخته استفاده شده است. که پرسشنامه عهد سازمانی Allen & Meyer استاندارد بوده اما پرسشنامه گزارش دهی خطای خود ساخته می‌باشد که با بررسی و بهره‌گیری از فرم گزارش دهی خطای بالینی تهیه شده توسط معاونت درمان و دارو علوم پزشکی تهران و تغییر در طیف بندی آن طرح گردیده است.

ردیف	متغیر	تعداد سوال	مقدار آلفا
۱	گزارش دهی خطای پرستاری	۲۶	۰/۹
۲	بعد عاطفی تعهد سازمانی*	۸	۰/۸۵
۳	بعد مستمر تعهد سازمانی*	۸	۰/۸۳
۴	بعد هنجاری تعهد سازمانی*	۸	۰/۷۹

پایایی سوالات مربوط به هر متغیر

مقدار آلفا برای سوالات هر متغیر به صورت جداگانه در بالا آمده است. لازم به ذکر است، سوالات زمانی از پایایی کافی برخوردارند که مقدار آلفا از ۰/۷ بیشتر باشد.

روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر، سهمیه‌ای و تصادفی هدفمند بود؛ بطوریکه با اطلاع از تعداد پرستاران شیفت صبح هر کدام از بیمارستانها و به نسبت جمعیت جامعه آماری آنها، پرسشنامه‌ها به صورت در دسترس در محل کار توزیع و پس از پاسخ‌گویی جمع‌آوری گردید. زمان انجام این تحقیق (تکمیل پرسشنامه) بهار ۱۳۹۵ و مکان آن نیز بیمارستانهای امام خمینی (عمومی)، مفرح (عمومی خیریه)، امیراعلم، فارابی، روزه (تک تخصصی) در شهر تهران می‌باشد. دلیل انتخاب این بیمارستان شامل آنها از لحاظ عمومی و تخصصی بودن و تفاوت آنها در تعداد تخت‌ها می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه در این بخش از جدول مورگان استفاده شده است. که برای ۳۸۰ نفر جامعه‌ی آماری، ۱۸۰ نفر به عنوان حجم نمونه مورد نیاز می‌باشند.

در پژوهش حاضر برای توصیف داده‌ها از آمارهای توصیفی همچون فراوانی، درصد، میانگین، میانه، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی و همچنین برای آزمون فرضیه‌ها از آزمونهای آماری پیرسون، T نمونه‌های مستقل و رگرسیون استفاده شده است.

یافته‌ها

بنابر ضریب همبستگی پیرسون ۰/۱۲۹ و (Sig) ۰/۰۸۴ بدست آمده برای سن و مقدار T ۲/۱۹۶ و Sig ۰/۴۰۷ برای جنس و ضریب همبستگی پیرسون ۰/۰۹۴ و (Sig) ۰/۲۰۸ بدست آمده برای سابقه خدمت، مشخص شد که بین تعهد سازمانی و عوامل دموگرافیک (سن، جنس، سابقه خدمت) رابطه معنی‌داری وجود نداشت.

ویژگیهایی همچون سن، جنس و سابقه کار در افزایش تعهد سازمانی در کارکنان موثر است و تعهد سازمانی با سن افراد دارای همبستگی نسبی و مثبت است و تعهد سازمانی زن‌ها نسبت به مردان بیشتر است همچنین سابقه بیشتر در سازمان باعث تعهد بیشتری می‌شود یا به عبارت دیگر تجربیات کاری که در طول زندگی کاری فرد در سازمان رخ می‌دهد بعنوان عامل عمده‌ای است که بر میزان وابستگی روانی کارکنان به سازمان مهم می‌باشند، وقتی کارکنان نسبت به شغل خود احساس مثبت و خشنودی و رضایت داشته باشند و زمانی که پرسنل احساس اعتماد و اطمینان نسبت به سازمان داشته باشند به همان نسبت بر میزان تعهد سازمانی کارکنان افزوده می‌شود. [۹] عدم تفاوت بین دو جنس از لحاظ تعهد سازمانی و عدم رابطه بین سن و سابقه خدمت و تعهد سازمانی می‌تواند به علل دیگری چون ویژگی‌های مرتبط با نقش، هم چون حیطه شغل یا چالش‌های شغلی، تضاد نقش و ابهام نقش مربوط باشد.

بنابر ضریب همبستگی پیرسون ۰/۰۸۷ و (Sig) ۰/۲۴۵ بدست آمده برای سن و مقدار T ۱/۴۵ و (Sig) ۰/۸۲۹ برای جنس و ضریب همبستگی پیرسون ۰/۱۴۸ و (Sig) ۰/۰۵۲ بدست آمده برای سابقه خدمت، مشخص شد که بین گزارش‌دهی خطاهای پرستاری و عوامل دموگرافیک (سن، جنس، سابقه خدمت) رابطه معنی‌داری وجود نداشت.

بر اساس سیستم گزارش‌دهی مناسب مثل Med marks پرستار زمانی خطای خود را گزارش می‌دهد که احساس امنیت نموده و گزارش خطا نتایج زاینباری برای وی نداشته باشد. [۱۰] بنابراین انتظار می‌رود ویژگیهایی همچون جنس با توجه به تفاوت‌های ژنتیکی و روانشناختی موثر بر احساس امنیت اجتماعی زنان و مردان عاملی تاثیرگذار در گزارش‌دهی خطا باشد همچنین افراد در سنین مختلف و سوابق خدمت مختلف که دو مقوله واحد زیادی مرتبط به هم هستند دارای احساس امنیت متفاوتی هستند چراکه افراد با سابقه خدمت بالاتر معمولاً احساس امنیت شغلی بالاتری نیز دارند. عدم تأیید رابطه بین ویژگیهای دموگرافیک (جنس، سن و سابقه خدمت) می‌تواند ناشی از مداخله علل دیگر عدم احساس امنیت در فضای سازمانی باشد. طبق جدول زیر بین تعهد سازمانی (بصورت کلی) و گزارش‌دهی خطاهای پرستاری رابطه معنی‌داری وجود داشت.

ضریب معنی داری (Sig)	مقدار پی‌رسون	تعداد نمونه	آماره پی‌رسون (pearson)
۰/۰۲۸	۰/۱۶۴	۱۸۰	تعهد سازمانی - گزارش دهی خطاهای پرستاری

برای سنجش رابطه بین گزارش دهی خطاهای پرستاری و تعهد سازمانی ضریب همبستگی پی‌رسون برای رابطه بین تعهد سازمانی و گزارش دهی خطا پرستاری ۰/۱۶۴ بدست آمده است و از آنجایی که مقدار (Sig) ۰/۰۲۸ است و این مقدار از ۰/۰۵ کوچکتر است لذا این ضریب بدست آمده معنادار است یعنی بین تعهد سازمانی و گزارش دهی خطا پرستاری رابطه معنی دار وجود دارد و چون ضریب بدست آمده مثبت است این رابطه مستقیم می‌باشد. به عبارت کسانی که دارای تعهد سازمانی بالاتری هستند میزان گزارش دهی خطا پرستاری بیشتری در آنها قابل مشاهده است.

همچنین طبق جداول زیر مشخص می‌شود که بین تعهد عاطفی و تعهد مستمر سازمانی و گزارش دهی خطاهای پرستاری رابطه معنی داری وجود نداشت ولی بین تعهد هنجاری سازمانی و گزارش دهی خطاهای پرستاری رابطه معنی داری وجود داشت.

5

ضریب معنی داری (Sig)	مقدار پی‌رسون	تعداد نمونه	آماره پی‌رسون (pearson)
۰/۱۰۴	۰/۱۲۲	۱۸۰	تعهد عاطفی سازمانی - گزارش دهی خطاهای پرستاری

ضریب معنی داری (Sig)	مقدار پی‌رسون	تعداد نمونه	آماره پی‌رسون (pearson)
۰/۹۶۳	۰/۰۰۴	۱۸۰	تعهد عاطفی سازمانی - گزارش دهی خطاهای پرستاری

ضریب معنی داری (Sig)	مقدار پی‌رسون	تعداد نمونه	آماره پی‌رسون (pearson)
۰/۰۰۱	۰/۲۸۶	۱۸۰	تعهد هنجاری سازمانی - گزارش دهی خطاهای پرستاری

بحث

در نظریات تحقیق عنوان گردید تجربیات کاری که در طول زندگی کاری فرد در سازمان رخ می‌دهد بعنوان عامل عمده‌ای است که بر میزان وابستگی روانی کارکنان به سازمان مهم می‌باشند، وقتی کارکنان نسبت به شغل خود احساس مثبت و خشنودی و رضایت داشته باشند و زمانی که پرسنل احساس اعتماد و اطمینان نسبت به سازمان داشته باشند به همان نسبت بر میزان تعهد سازمانی کارکنان افزوده می‌شود. بر اساس این مدل رضایت شغلی بلافاصله پس از ورود به سازمان شکل می‌گیرد. در این مدل

نظری تعهد سازمانی موجب حضور فعال فرد در سازمان می‌شود؛ میزان تمایل به ادامه فعالیت فرد در مؤسسه افزایش یافته و در نهایت عملکرد شغلی او بیشتر می‌شود. [۹]

در حالی که تعهد سازمانی به کندی توسعه می‌یابد لذا رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی است. بنابراین اگر گزارش دهی را به عنوان بخشی از عملکرد مناسب شغلی در نظر بگیریم این فرضیه برای رابطه تعهد سازمانی به طور کلی و تعهد هنجاری سازمانی به طور خاص با گزارش‌دهی خطای پرستاری مورد تأیید واقع گردیده است اما عدم تأیید رابطه بین بعد تعهد مستمر سازمانی با گزارش‌دهی خطای پرستاری شاید به خاطر عدم توجه به عوامل دیگری چون بهادادن، پیشرفت و موفقیت در سازمان و عدالت بین کارکنان و تأکید محض بر ماندن و استمرار محض در سازمان باشد. همچنین وجود احساس محض عاطفی نسبت به سازمان با توجه به نقش عقلانیت و منطق در رفتارهای امروزه مردم شاید از عوامل بطلان رابطه بین تعهد عاطفی سازمانی و گزارش دهی خطای پرستاری بوده است چون امروزه افراد بیشتر سعی دارند از بروز احساسات عاطفی تصمیم‌گیری خودداری نمایند.

نتایج بدست آمده از پژوهش دکتر امیرحسین امیرخانی حاکی از آن است که مشارکت کارکنان در پست‌های سازمانی خود از میان ابعاد مختلف تعهد، با ابعاد عاطفی و هنجاری رابطه مثبت و مستقیمی دارد. مشارکت پاسخگویان بر اساس جنسیت و سابقه کار آنها تفاوت معناداری نداشته در حالیکه از لحاظ میزان تحصیلات و همچنین پست سازمانی آنها تفاوت معناداری وجود دارد. کارکنانی که پست مدیریتی داشته، مشارکت بیشتری در تصمیم‌گیری‌های سازمان دارند. کارکنان مرد و کارکنان مدیر بیشترین تعهد سازمانی را دارند و بالاخره اینکه تعهد سازمانی کارکنان از نظر تاهل، جنسیت و میزان سابقه کار آنها تفاوت معناداری ندارد. [۱۱]

این درحالیست که در پژوهش حاضر بین تعهد سازمانی به طور کلی و تعهد هنجاری سازمانی با گزارش‌دهی خطای پرستاری که به نوعی مشارکت کارکنان محسوب می‌شود رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد اما بین متغیرهای تعهد مستمر سازمانی، تعهد عاطفی سازمانی، جنس، سن و سابقه خدمت با گزارش‌دهی خطای پرستاری رابطه معنی‌داری وجود ندارد. با مقایسه‌ی این دو پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که بین جنس و سابقه خدمت با مشارکت کارکنان رابطه‌ی مستقیمی وجود ندارد اما به طور کلی بین تعهد سازمانی و عمل کارکنان به وظیفه‌ی خود رابطه مثبت می‌باشد.

با توجه به اینکه نقش تعهد سازمانی در افزایش گزارش‌دهی خطای پرستاری در تحقیق حاضر محرز گردید لذا به منظور افزایش گزارش‌دهی خطای پرستاری راه‌های ذیل جهت افزایش میزان تاثیر پیشنهاد می‌گردد.

- ۱- مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری
- ۲- تشریح اهداف و رسالت‌های سازمانی
- ۳- حذف موانع کاری
- ۴- ایجاد سیستم‌های مناسب تشویق و تنبیه
- ۵- بهبود شبکه‌های ارتباط اجتماعی در کار
- ۶- ارزیابی عملکرد کارکنان به منظور ایجاد بازخورد کاری
- ۷- تأکید بر جنبه‌هایی که موجب ارزش اجتماعی سازمان می‌شود
- ۸- حذف تبعیضها و روابط نامناسب افراد در محیط کار
- ۹- استقلال نسبی برای انجام وظایف
- ۱۰- زمینه مناسب برای ایجاد خلاقیت و نوآوری کارکنان
- ۱۱- غنی‌سازی شغلی



۱۲- اعطای تسهیلات

۱۳- محول کردن سطح بالاتری از مسئولیت به افراد برای انجام شغل

۱۴- بالا بردن پیوستگی عاطفی در کارکنان و درگیر کردن بیشتر آنها با اهداف سازمان

در این پژوهش میزان گزارش دهی خطای پرستاری و ابعاد تعهد سازمانی و رابطه‌ی آنها را بررسی کردیم. در پژوهش‌های آینده می‌توان آن میزان را در بین بیمارستانهای عمومی و خصوصی یا عمومی و تک تخصصی به دست آورده و مقایسه کرد. همچنین می‌توان گزارش دهی گروه‌های مختلف خطاهای پرستاری که شامل هفت گروه خطاهای مرتبط با جراحی، مرتبط با مادر و نوزاد، مرتبط با وسایل و تجهیزات، مرتبط با خطاهای دارویی، مرتبط با خطاهای انتقال خون و مرتبط با خطاهای مراقبتی را سنجید و رابطه‌ی هر کدام از آنها را بطور مجزا با تعهد سازمانی بررسی کرد.

ملاحظات اخلاقی

عدم وجود منابع مناسب در مورد خطاهای بالینی و عدم دستیابی به تمام خطاهای بالینی، عدم گزارش همه خطاها توسط کارکنان به علت ترس از تنبیه و همچنین فقدان فعالیت مشابه در این زمینه از محدودیت‌ها و مسائل سرراه تحقیق بوده است. این مقاله حاصل پایان نامه‌ی کارشناسی نویسنده با عنوان **رابطه تعهد سازمانی با گزارش دهی خطای پرستاری در پنج بیمارستان دانشگاه علوم پزشکی تهران و با شماره ثبت ۱۴۰۱۹۰ و شماره مدرک ۱۱۸۷۴ الف در کتابخانه‌ی دانشگاه علوم پزشکی تهران می‌باشد.** از پشتیبانی صمیمانه گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران و همکاری و حمایت دیگر همکاران در امر تکمیل پژوهش طی مراحل مختلف جمع‌آوری داده‌ها، روش بررسی و... تشکر و قدردانی می‌گردد.

منابع

1. Sotudezadeh F, GHarakhlu KH, Sotudezadeh S, Azami S. The study of common nursing errors in the poisoning sector of one of the shiraz university of medical sciences hospital and its solution for reducing it in 2011[Internet]. Tabriz: Tabriz university of medical science; 2011. Available from: <http://congress.tbzmed.ac.ir/ccgcqi/Abstract/3004>
2. GHarib M. Understanding Nursing Professions for health care manegers, Tehran: ketabe Arad; 2014.
3. Dabbagh A, Akbari M, Fathi M. Investigating patterns of medical errors in the health system. Journal of Army University of medical sciences. 2006; 4(3): 3-66.
4. Suzani A, Bagheri H, Pour heydari M. Investigating the factors affecting the mistakes of drugs from the viewpoints of nurses in different departments of Shahrood Imam hosseyn Hospital. Journal of knowledge and wellness. 2007; 4(3): 8-13.

5. Mirzaii M, KHatouni AR, Safari Faramani R, Sepahvand E. Prevalence and type of drug errors and its reporting barriers in nurses working in one of the educational hospital in Kermanshah. *Journal of Hayat*. 2013; 19(3): 28-37
6. Bastani P, Kalhor R, Mostafaii D, Tabatabaai S. Investigating the Factors Affecting the Failure of Reporting Nursing Employees' Pharmaceutical Errors, Case Study of the Educational Center Therapies for martyrs of Tajrish[Internet]. Tabriz: Tabriz university of medical science; 2011. Available from: <http://congress.tbzmed.ac.ir/ccgcqi/Abstract/2992>
7. Seyedi M, Tardasht R. Review nurses' viewpoints about the causes of drug errors and the obstacles to reporting it in the Children department of Mashhad University of Medical Sciences Hospitals. *Journal of Fasa University of Medical Sciences*. 2012; 2(3): 142-7.
8. Saatchi M. *Productivity Psychology*. Tehran: Virayesh; 2003.
- 8 9. Ranjbarian B. Organizational Commitment. *Journal of Faculty of Management and Economics, University of Isfahan*. 1996; 10(1,2): 41-57
10. Darabi F. Frequency of Nursing and Midwifery Errors in Referral Files to Medical Education Organization in Imam Reza Hospital in Kermanshah. *Journal of improvement*. 2009; 13(3): 261-5.
11. Amirkhani AH, Atlixani M. Investigating the Relationship between Organizational Commitment and Participation in Decision Making of Employees of the General Directorate of Environmental Protection of Hamedan Province[Internet]. Tehran: First International Conference on Management, Innovation and National Production; 2012. Available from: https://www.civilica.com/Paper-ICMINP01-ICMINP01_166

The relationship between organizational commitment and nursing error reporting in five hospitals of Tehran University of Medical Sciences

1 Sara Shahbazi, MSc in Health Care Management, Department of Health Services Management, School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran. (Email: aso.sh73@yahoo.com)

2 Ahmad Fayaz-bakhsh, MD, MSc, PhD, Associate Professor of Health policy, Department of Health sciences Education Development, School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran. (Email: fayaz@tums.ac.ir)

Abstract

Background and Objective: The importance of patient safety and prevention of medical errors in hospitals has always been considered. Organizational commitment is vital in today's institutions and plays a significant role in preventing and repeating errors. The purpose of this research is to find the factors affecting the increase of organizational commitment and its relation with increasing nursing error reporting.

Methods: Data collection tools were Allen and Meyer's Organizational Commitment questionnaire, and a researcher-made questionnaire was used. To describe data, central descriptive statistics and measures of dispersion were used. For data analysis Pearson correlation coefficient and independent sample t-test were used.

Results: The results showed that there is a significant direct relationship between general organizational commitment as well as normative organizational commitment with nursing error reporting. However, there was no such a significant correlation between the following and intentions to report the error, continuous organizational commitment, emotional organizational commitment, gender, age and service duration. Also, there is no significant relationship between the following sex, age and service duration with organizational commitment.

Discussion and Conclusion: Job Satisfaction increases organizational commitment. Increasing organizational commitment also makes nurses more likely to report their mistakes and thus have better job performance. Therefore, organizational behaviors in order to increase job commitment can help improve job performance, but because the relationship between demographic variables in this research and the error reporting is not met, one can not comment on it with certainty.

Keywords: organizational commitment – nursing-error reporting

ضمایم

پرستار گرامی، این پرسشنامه جهت انجام یک تحقیق دانشجویی می باشد. ضمن تشکر از شما، خواهشمند است صادقانه میزان گزارش دهی هر کدام از خطاهای زیر را در صورت وقوع از جانب خودتان مشخص کنید. لازم به ذکر است در تکمیل این فرم، نام فرد خاطی در بیمارستان مورد نیاز نمی باشد و اطلاعات محرمانه میباشد.

:

سابقه خدمت:

سن:

جنسیت: مونث

مذکر



ردیف	سوال	کاملاً مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
------	------	------------------	------------	--------	------------------

10

ردیف	سوال	خیلی کم	کم	ناحدودی	زیاد	خیلی زیاد
۱	جراحی انجام شده بر بیمار دیگر					
۲	جا گذاشتن ابزار جراحی در بدن بیمار					
۳	مرگ حول و حوش جراحی الکتیو					
۴	عوارض حین و بعد از بیهوشی					
۵	عوارض زخم جراحی (خونریزی، عفونت، باز شدن)					
۶	ترومبوز وریدی یا آمبولی ریوی پس از اعمال جراحی					
۷	مرگ مادر باردار					
۸	بروز عارضه در اثر خرابی یا استفاده نادرست از دستگاه و تجهیزات					
۹	سوختگی ناشی از هر منبع حین مراقبت درمانی					
۱۰	عوارض کاتتر گذاری					
۱۱	اشتباه در تجویز دارو					
۱۲	دوز دارویی اشتباه					
۱۳	روش تجویز اشتباه					
۱۴	فراموش کردن دادن دارو					
۱۵	زمان اشتباه					
۱۶	هایپوگلیسمی شروع شده در بیمارستان					
۱۷	اشتباه در تزریق فرآورده خونی					
۱۸	عدم وجود اندیکاسیون انتقال خون					
۱۹	وقوع کراس مچ اشتباه و عوارض پس از آن (تب لرزه، آنمی همولیتیک و ...)					
۲۰	عفونت بیمارستانی					
۲۱	بروز زخم بستر در بیمارستان					
۲۲	افتادن بیمار					
۲۳	آسیب بیمار در حین نقل و انتقال					
۲۴	مرگ یا آسیب جدی نامنظره بیمار					
۲۵	هر گونه حمله فیزیکی به بیمار و پرسنل					



					هر گونه فرار یا مفقود شدن بیمار	۲۶
					خیلی خوشحال می شوم که باقی دوران اشتغال خود را در این سازمان بگذرانم.	۱
					از اینکه در صورت ترک کارم چه پیش خواهد آمد تاسف نمی خورم، حتی اگر شغل دیگری در انتظارم نباشد.	۲
					فکر میکنم در این روزها کارکنان علاقه مندند که از یک سازمان به سازمان دیگر منتقل شوند.	۳
					از اینکه درباره‌ی سازمان خود با دیگران صحبت کنم لذت می برم.	۴
					حتی اگر به دلخواه خودم باشد برایم مشکل است که همین الان شغلم را ترک کنم.	۵
					باور ندارم که شخصی باید همیشه به سازمانش وفادار باشد.	۶
					واقعا احساس میکنم که مشکلات این سازمان مشکلات من است.	۷
					اگر تصمیم بگیرم که همین الان شغل خود را ترک کنم بسیاری از امور زندگی من از هم گسیخته خواهد شد.	۸
					به نظر من انتقال از یک سازمان به سازمان دیگر دور از اخلاق است.	۹
					فکر میکنم به همان راحتی که به این سازمان وابسته شدم میتوانم به سازمان دیگر وابستگی پیدا کنیم.	۱۰
					اگر همین الان شغل خود را ترک کنم برایم خیلی گران تمام خواهد شد.	۱۱
					یکی از دلایل اصلی ادامه کار من در سازمان اعتقاد به وفاداری است و لذا یک حسن اخلاقی باقی ماندن در شغل فعلی را در من ترجیح و ترغیب میکند.	۱۲
					احساس میکنم که همچون عضوی از خانواده این سازمان هستم.	۱۳
					در حال حاضر ماندن در شغل فعلی ام به همان اندازه که خواست قلبی من است یک ضرورت نیز هست.	۱۴
					گمان نمی کنم درست باشد که در صورت پیشنهاد شغلی بهتری در سازمان دیگر، سازمانم را ترک کنم.	۱۵
					احساس میکنم با سازمان خود پیوند عاطفی دارم.	۱۶
					به فکر ترک شغل خود نیستم زیرا احساس میکنم برای انتخاب شغلی دیگرشانس بسیار اندکی دارم.	۱۷
					به وفادار ماندن به شغل سازمان شخصی خود به عنوان یک اصل اعتقاد دارم.	۱۸
					برای من سازمان از نظر شخصی دارای اهمیت زیاد است.	۱۹
					یکی از دلایل عدم ترک شغلم کمبود شغل جایگزین است.	۲۰



					در گذشته که مردم بیشتر دوران اشتغال خود را در یک سازمان سپری میکردند اوضاع بهتر بود	۲۱
					احساس میکنم که حس تعلق شدیدی به شغل خود دارم.	۲۲
					یکی از دلایل اصلی ادامه کار در این سازمان این است که ترک سازمان نیاز به از خود گذشتگی دارد و شاید سازمان دیگر فاقد مزایای موجود در این سازمان باشد.	۲۳
					فکر میکنم به یک مهره سازمانی مبدل شدن منطقی نباشد.	۲۴