



بررسی تاثیر سلامت سازمانی بر تعلق خاطر کاری پرستاران در بیمارستان تامین اجتماعی شهر یزد

نویسندگان: حمیده شکاری^۱، ناصر محمدی احمدآبادی^۲، مرضیه دهقانی^۳،

محمد افخمی عقدا^۴

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران

۳. کارمند اداره کل آموزش و پرورش یزد

۴. نویسنده مسئول: دکتری علوم تربیتی، عضو مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت دانشگاه علوم پزشکی شهید

صدوقی یزد، مدرس دانشگاه پیام نور یزد. تلفن تماس: ۰۹۱۳۵۲۴۳۴۸۶ Email: Afkhma@yahoo.com

طلوع بهداشت

دو ماهنامه علمی پژوهشی

دانشکده بهداشت یزد

سال پانزدهم

شماره: ششم

بهمن و اسفند ۱۳۹۵

شماره مسلسل: ۶۰

تاریخ وصول: ۱۳۹۴/۷/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۰/۹

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: فقدان تعلق خاطر کاری در بین پرستاران اثرات سوئی روی بهداشت و سلامت جامعه دارد. بنابراین شناسایی عوامل تاثیرگذار بر این متغیر و تلاش در جهت بهبود آن ضرورت می‌یابد. یکی از عوامل موثر بر تعلق خاطر کاری می‌تواند سلامت سازمانی بیمارستان باشد. در این راستا هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر سلامت سازمانی بر تعلق خاطر کاری پرستاران است.

روش بررسی: تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع پیمایشی و از نظر زمانی مقطعی است که در شش ماهه اول سال ۱۳۹۴ انجام شد. جامعه آماری این تحقیق کلیه پرستاران بیمارستان تامین اجتماعی شهر یزد می‌باشد. روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی ساده است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۵۲ تعیین شد. برای سنجش متغیرها و بررسی رابطه آنها از دو پرسش‌نامه سلامت سازمانی نامه لایدن و کینگل (۲۰۰۰) و پرسش‌نامه تعلق خاطر کاری شافلی و همکاران (۲۰۰۲) استفاده شد. برای سنجش روایی پرسش‌نامه‌ها از روش روایی محتوا و تحلیل عاملی تاییدی و برای سنجش پایایی، از روش آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده گردید. اطلاعات بدست آمده از پرسش‌نامه‌ها از طریق نرم افزارهای SPSS و Smart PLS مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

یافته‌ها: نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که سلامت سازمانی و همه ابعاد یازده گانه آن بر تعلق خاطر کاری پرستاران تاثیر مثبت و معنا دار دارد. از میان یازده بعد سلامت سازمانی، سه بعد ارتباطات، انسجام هدف و مشارکت سلامت سازمانی بیشترین اثر مستقیم را بر تعلق خاطر کاری پرستاران دارد.

نتیجه‌گیری: با ارتقاء شاخص‌های سلامت سازمانی در بیمارستان، می‌توان تعلق خاطر کاری پرستاران را افزایش داد. با توجه به بالا بودن تاثیر سه بعد ارتباطات، انسجام هدف و مشارکت بر تعلق خاطر کاری پرستاران، پیشنهاد می‌شود مدیران مجموعه با سرمایه‌گذاری روی این سه بعد، تعلق خاطر کاری پرستاران را در بیمارستان افزایش دهند.

واژه‌های کلیدی: تعلق خاطر کاری، سلامت سازمانی، سازمان سالم، پرستاران، مدل‌سازی معادلات ساختاری



مقدمه

در محیطی که از مهارت‌ها و دانش پرستاران استفاده‌ای نمی‌شود، وسایل و تجهیزات کافی برای ارائه مراقبت‌های پرستاری وجود ندارد، پرستاران به کارهایی اشتغال دارند که به آن علاقه‌مند نیستند، قدر منزلت شغلی و شخصی آنها زیر سؤال می‌رود، به کارهایی گمارده می‌شوند که از آن اطلاعی ندارند، امکان پیشرفت علمی برای آنها وجود ندارد، از لحاظ مادی تأمین نمی‌شوند و مشکلات دیگر، آنها از کار دل‌سرد شده و با بی‌تفاوتی به کار ادامه می‌دهند و به کار خود تعلق خاطر نخواهند داشت (۵).

مدیر مجموعه بیمارستانی نقش بسیار مهمی در ایجاد این فضای سازمانی مناسب برای رشد استعدادها و نوآوری‌ها دارد و محیط بیمارستان را به گونه‌ای باید فراهم کند که تعلق خاطر کاری افراد را در جهت هدف سازمان که ادامه خدمات بهداشتی درمانی با کیفیت مطلوب است، پرورش دهد. بررسی‌ها نشان داده که اگر محیط مساعد باشد، دانش پرستاری در مراقبت از بیمار مورد استفاده قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر استفاده از علوم و مهارت‌ها بستگی به سلامت محیط سازمان دارد و مدیران نقش اساسی در به وجود آوردن سلامت سازمانی دارند (۶). عوامل مختلف از جمله الزام‌های شغلی، منابع شغلی، منابع شخصی و منابع سازمانی به عنوان پیش‌آیندهای تعلق خاطر کاری بیان شده‌اند (۷). طبق مطالعات انجام شده به نظر می‌رسد یکی از عوامل موثر بر تعلق خاطر کاری بحث سلامت سازمانی باشد.

علی‌رغم اهمیت بحث تعلق خاطر کاری پرستاران در بیمارستان‌ها، در این زمینه در داخل کشور پژوهش‌های اندکی صورت گرفته است. در این راستا برآنیم تا در پژوهش حاضر به این امر

تعلق خاطر کارکنان یکی از موضوعات مرتبط با نیروی انسانی در سازمان‌ها می‌باشد که طی سالیان گذشته علاقه مندی پژوهشگران حوزه علوم رفتاری را به خود جلب کرده است (۱). این علاقه‌مندی مرهون وجود یافته‌های علمی نشان از تاثیرگذاری چشمگیر تعلق خاطر کاری بر نتایج عملکردی کسب و کار در عین حال پایین بودن سطح تعلق خاطر کارکنان در سازمان‌ها بوده است که این امر خود هزینه‌های میلیارد دلاری برای سازمان‌ها در بر داشته است. همچنین بسیاری بر این عقیده هستند که تعلق خاطر کارکنان پیش‌بینی کننده نتایج کارکنان، موفقیت سازمانی و عملکرد مالی است (۲). با این حال بررسی‌های انجام شده بوسیله شرکت‌های نظرسنجی و مشاوران نشان می‌دهد که میزان تعلق خاطر کارکنان در سازمان‌ها بسیار پایین و حتی رو به کاهش است (۳). عمده سازمان‌ها از وجود نداشتن تعلق خاطر کارکنان رنج می‌برند که این موضوع منجر به تحمیل هزینه‌های گزافی به سازمان‌ها شده است (۴).

بیمارستان‌ها نیز به عنوان یک سازمان از این قاعده مستثنی نیستند. در بین نیروی کار بیمارستان‌ها، پرستاران از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. موضوع تعلق خاطر کاری در پرستاری اهمیت زیادی دارد. زیرا ماهیت و چگونگی فعالیت‌های پرستاری ایجاب می‌کند که شاغلین این حرفه با عشق و علاقه و ایثار و از خود گذشتگی وظایف خود را انجام دهند و از آنجا که پرستاری با جان بیماران سرو کار دارد، فقدان تعلق خاطر کاری در بین پرستاران اثرات بسیار سوئی روی بهداشت و سلامت جامعه دارد.



خود پایدار می ماند، بلکه در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده و پیوسته توانائی های لازم را برای بقاء خود، ایجاد کند و گسترش دهد. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می آیند و به کار کردن در آن افتخار می کنند (۱۱).

سلامت سازمانی، چارچوب نظری و ابزاری سودمند برای تجزیه و تحلیل و درک و تغییر محیط کار سازمان به مدیران می دهد (۱۲). واژه سلامت سازمانی مفاهیم گوناگونی را در ذهن مجسم می کند. برخی سلامت سازمانی را با بهداشت روانی در محیط کار مترادف گرفته و سازمان سالم را سازمانی می داند که بتواند افسردگی، ناامیدی، نارضایتی و ... در کارکنان را به حداقل رساند. سازمانی سالم است که برای ادامه حیات خود قادر است به هدف ها و مقاصد انسانی خود دست یابد، موانعی را که در دستیابی به هدف هایش با آن مواجه می شود بشناسد و این موانع را از پیش پای خود بردارد. سازمان سالم سازمانی است که درباره خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته است واقع بین باشد، قابلیت انعطاف داشته و قادر باشد برای مقابله با هر مشکلی، بهترین منابع خود را به کار گیرد (۱۳). سازمان سالم سازمانی است که سیاست بازی و سردرگمی در آن کمتر راه دارد، روحیه و بهره وری در آن بالاست، میزان جابجایی نامطلوب نیروی کار در آن کمتر است و در مقایسه با سازمان بیمار، هزینه کمتری صرف گزینش می شود. وی برای سازمانهای سالم چهار اصل را مطرح می سازد: ایجاد و نگهداری یک تیم متحد برای رهبری، ایجاد شفافیت در سازمان، بازگویی اهمیت شفافیت سازمانی، تقویت شفافیت سازمانی به کمک تدبیرهای انسانی. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می آیند و به

در بین پرستاران بیمارستان تامین اجتماعی شهر یزد پیردازیم. لذا مسئله اصلی این تحقیق بررسی و درک میزان تاثیر سلامت سازمانی بر تعلق خاطر کاری پرستاران است، به این صورت که کدام یک از ابعاد سلامت سازمانی در بیمارستان تامین اجتماعی شهر یزد با تعلق خاطر کاری پرستاران ارتباط دارند و سهم هر یک از ابعاد سلامت سازمانی در بیمارستان تامین اجتماعی شهر یزد در بهبود تعلق خاطر کاری پرستاران به چه میزان است. بدین منظور ابتدا به مبانی نظری مطالعه حاضر پرداخته می شود.

الف) مفهوم سلامت سازمانی: سلامت به معنی فقدان بیماری و نارسایی در یک ارگانسیم موجود زنده است. بروز یک بیماری جدی ممکن است به آسیب دیدگی جبران ناپذیر ارگانسیم یا حتی به مرگ آن منتهی شود و از سوی دیگر فارغ بودن از بیماری نیز به معنی ارگانسیم بهینه نمی باشد. زیرا که ارگانسیم ممکن است سالم بوده ولی به وظایف و کارکردهایش عمل نکند. از این رو در قلمروهای پزشکی و بهداشت روانی مفهوم سلامت کامل یا سلامت مثبت مورد توجه قرار گرفته است. در حالت سلامت مثبت ارگانسیم ضمن انجام وظیفه به رشد و شکوفایی خود ادامه می دهد. رویکرد سلامت سازمانی از لحاظ فهم پویایی های سازمانها و پژوهش و کوشش جهت بهسازی آنها، مزایای قابل ملاحظه ای دارد (۸). سلامت سازمانی را مایلز در سال ۱۹۶۹ تعریف کرد. به نظر او سلامت سازمانی اشاره می کند به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر (۹). سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثر بخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته و به مجموعه ای از خصایص سازمانی نسبتاً پر دوام اشاره می کند (۱۰). یک سازمان سالم نه فقط در محیط



خلجی و همکاران در سال ۱۳۹۲ در پژوهشی با عنوان بررسی عوامل موثر بر تعلق خاطر کاری پرستاران در بیمارستان چشم پزشکی فارابی نشان دادند که منابع شغلی (استقلال و آزادی عمل، حمایت اجتماعی، بازخورد، مربیگری سرپرستی، فرصت‌های رشد و یادگیری) در محیط کار به همراه دارا بودن منابع شخصی (خوداثربخشی، شخصیت پیش‌قدم و وظیفه‌شناسی) که خود را در قالب خصیصه‌های شخصیتی و الگوهای رفتاری نشان می‌دهند، نقش بسزایی در تعلق خاطر کارکنان دارند. در این میان نقش منابع شخصی نسبت به منابع شغلی بیشتر است (۱۸). بریوارت و همکاران در سال ۲۰۱۴ در پژوهشی رابطه خودمدیریتی و تعلق خاطر کاری را در بین پرستاران بررسی کردند و به این نتیجه دست یافتند که خودمدیریتی بر تعلق خاطر کاری تاثیر دارد و در این میان متغیرهای بازخور، تنوع مهارت و فرصت‌های توسعه نقش میانجی دارند (۱۹).

یلیک و همکاران در سال ۲۰۱۳ نقش میانجی تعلق خاطر کاری را در رابطه بین نگرش‌های کارکنان و پیامد‌های کاری بررسی کردند و دریافتند تعلق خاطر کاری، در رابطه بین تعهد به شغل و تمایل به ترک، رابطه رضایت شغلی و عملکرد شغلی و رابطه رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل نقش میانجی دارد (۲۰). سیمون در سال ۲۰۱۰ در پژوهش خورد اظهار داشت که بالا بودن سطح تعلق خاطر کارکنان برای سازمان پیامدهای مثبت زیر را به دنبال دارد: نگهداشت نیروهای مستعد، تصویر ذهنی مثبت از شرکت، عملکرد کسب و کار، بازدهی مالی یا کیفیت خدمات (۲۱). میسی و همکاران برای تعلق خاطر دو بعد انرژی روانی (در باطن) و انرژی رفتاری (در ظاهر) قائل هستند. در بعد

کارکردن در این محل افتخار می‌کنند. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزشگذاری به دانایی، تخصص و شخصیت ذینفعان و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فرا سیستم‌های خود در اثر بخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد (۹). در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت و ... در اثربخشی سیستم تاثیر بسزایی دارد (۱۴). از آنجا که اثربخشی سیستم از نیروی انسانی آن منتج می‌شود می‌توان گفت سلامت سازمانی به طور عام بر منابع انسانی و به طور خاص بر تعلق خاطر کاری افراد تاثیرگذار است.

ب) مفهوم تعلق خاطر کاری: ویلیام کان به عنوان اولین پژوهشگر حوزه تعلق خاطر، آن را استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقش‌های کاری تعریف می‌کند. در تعلق خاطر افراد در ایفای نقش تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را به کار گرفته یا ابراز می‌کنند. فقدان تعلق خاطر منفک کردن خویش از نقش‌های کاری است. در فقدان تعلق خاطر افراد به طور فیزیکی، شناختی و عاطفی از نقش کاری خویش منفک هستند (۱۵). تعلق خاطر کاری، پاسخ یا عکس العمل فرد نسبت به کارش است (۱). هارتر و همکاران تعلق خاطر را مشارکت، رضایت و اشتیاق افراد تعریف می‌کنند که با استفاده از دوازده سؤال کلیدی سازمان گالوپ مورد سنجش قرار می‌گیرد (۱۶). تعلق خاطر کاری فرآیند ذهنی مثبت در رابطه با انجام کار است که به وسیله سه شاخص سرزندگی، فدایی شدن و مجذوب شدن متمایز می‌شود (۱۷).

ج) پیشینه تحقیق: برخی از تحقیقات انجام شده در حوزه تعلق خاطر کاری و سلامت سازمانی در ادامه آمده است. بابایی



سازمانی در گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداختند. آنها در تحقیقات خود دریافتند که شیوه تصمیم‌گیری مدیران می‌تواند در راستای عملکرد صحیح گروه‌های آموزشی در دانشگاه‌ها مؤثر باشد و تأثیر مثبت آن بر سلامت سازمانی گروه سبب افزایش اثربخشی آن می‌گردد. هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه‌ی بین شیوه‌های تصمیم‌گیری مدیران و سلامت سازمانی در گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان است. در این تحقیق نتایج نشان داد: شیوه تصمیم‌گیری مشورتی، بیشترین میانگین و شیوه‌ی تصمیم‌گیری آمرانه، کمترین میانگین را در میان مدیران گروه‌ها دارد. همچنین میزان سلامت سازمانی بیشتر از سطح متوسط بوده، لیکن میزان یگانگی نهادی و نفوذ مدیر در سطح متوسط بوده است (۲۳). براتی مارنانی و همکاران در پژوهشی به رابطه سلامت سازمانی و شاخص‌های عملکردی در مراکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران پرداختند. آنها در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که سلامت سازمانی از عوامل بسیاری تأثیر می‌پذیرد که می‌تواند منجر به اثر بخشی سازمان گردد و در نهایت در سوددهی و بازدهی سازمان کارایی داشته باشد. در این مطالعه رابطه سلامت سازمانی و ابعاد هفت‌گانه آن با شاخص‌های عملکردی بیمارستان مورد بررسی قرار گرفت. محققان دریافتند که بطور کلی بین سلامت سازمانی با هر یک از شاخص‌های عملکردی ارتباط معنادار آماری وجود نداشت و به منظور بالا بردن سلامت سازمانی مدیران در سازمان باید پذیرای پیشنهادها و انتقادهای کارمندان و ارباب رجوع باشند، بتوانند به خوبی با روسایشان کار کنند و در کل در سازمان محیطی را فراهم آورند که از لحاظ یادگیری، منضبط و جدی باشد (۲۴). لایدن و

انرژی روانی که از آن به عنوان احساس تعلق خاطر نیز نام می‌برند چهار مولفه‌ی اساسی احساس فوریت، احساس متمرکز بودن، احساس شدت و احساس اشتیاق مطرح هستند. بعد رفتاری نیز چهار مولفه پایداری، ابتکار عمل، گسترش نقش و سازگاری با تغییرات را شامل می‌شود (۲).

اکبری و همکاران در سال ۱۳۹۲ در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران پرداختند. نتایج نشان داد، تمام شاخص‌های سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری با کارآفرینی سازمانی در سطح یک درصد داشتند. به عبارتی هر چه میزان سلامت سازمانی بالاتر باشد، میزان کارآفرینی سازمانی افزایش می‌یابد (۱۰).

نصیری و حسینی در سال ۱۳۹۲ در پروژه خود به بررسی ارزشهای اخلاقی مؤثر در سلامت سازمان از منظر کلام معصومان (ع) پرداختند. آنها در تحقیق خود از روش توصیفی - تحلیلی به مطالعه کلام معصومان (ع) پرداختند. یافته‌ها حاکی از این است که از منظر معصومان (ع)، اخلاق فردی و حرفه‌ای، سلامت سازمان را ارتقا می‌بخشد. مراد از ارزش‌های اخلاقی، اخلاق فردی و حرفه‌ای است. در اخلاق فردی به ایمان، تقوا و اطاعت از فرامین الهی، اخلاص، خداترسی، توکل و توسل اشاره شده است. در اخلاق حرفه‌ای، به نظم مدیران، برقراری عدالت توسط مدیران، انتقادپذیر بودن مدیران، عدم احتجاج، صداقت، نرمش و خشونت به‌جای مدیران، رفاه و تأمین کامل کارمندان، پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری مدیران و کارمندان، فرمانبرداری از مسئول مافوق و مدارا با مسئول مافوق اشاره شده است (۲۲). بهرامی و همکاران در سال ۱۳۹۱ در تحقیقات خود به بررسی رابطه‌ی بین شیوه‌های تصمیم‌گیری مدیران و سلامت



سلامت سازمانی را در یازده بعد اصلی شامل ارتباطات، مشارکت و درگیری، وفاداری و تعهد، روحیه، رتبه نهادی، اخلاق، تشخیص عملکرد، انسجام هدف، رهبری، توسعه و بکارگیری منابع مورد سنجش قرار می دهد. در هر دو پرسش نامه از پاسخ گو خواسته شده است که میزان صدق هر یک از گویه ها را در مورد خود بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت مشخص کند.

به منظور سنجش روایی، از روش روایی محتوا و تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. روایی محتوا از انواع روشهای روایی منطقی است. بدین منظور برای بررسی کمیت و کیفیت سوالات، پرسش نامه توسط ۱۵ نفر از اساتید دانشگاه بررسی شد و روایی آن تایید گردید. همچنین برای سنجش روایی از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. نتیجه تحلیل عاملی تاییدی در قسمت یافته های پژوهش آمده است. به منظور سنجش پایایی، از روش آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده گردید. از آنجا که مقادیر محاسبه شده آلفای کرونباخ و پایایی مرکب برای هر کدام از سازه ها بیشتر از ۰/۷ است تمامی سازه ها از پایایی مناسب برخوردار می باشند.

فرضیه های تحقیق حاضر نیز عبارتند از:

فرضیه اصلی تحقیق: سلامت سازمانی بر ارتقاء تعلق خاطر کارکنان در سازمان تامین اجتماعی استان یزد تاثیر دارد.

فرضیات فرعی تحقیق:

- بعد ارتباطات سلامت سازمانی بر ارتقاء تعلق خاطر کارکنان در سازمان تاثیر دارد.

- بعد مشارکت و درگیری سلامت سازمانی بر ارتقاء تعلق خاطر کارکنان در سازمان تاثیر دارد.

کینگل با توجه به یافته های تحقیق آماری که در مورد ارزیابی سلامت سازمانی دانشکده های آموزش عالی انجام داده اند، ده مؤلفه را شامل ارتباط سالم، مشارکت و درگیر بودن در سازمان، وفاداری و تعهد، اعتبار یا شهرت موسسه یا سازمان، روحیه مناسب در سازمان به وسیله یک جو دوستانه، رعایت اخلاقیات، شناسایی یا بازشناسی عملکرد، مسیر هدف رهبری درست، بهبود یا توسعه کارایی کارکنان، کاربرد درست منابع برای سلامت سازمانی تحت عنوان مولفه های سلامت سازمانی ارائه کردند (۲۵).

روش بررسی

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع پیمایشی و از نظر زمانی مقطعی است که در شش ماهه اول سال ۱۳۹۴ انجام شد. جامعه آماری این تحقیق کلیه پرستاران بیمارستان تامین اجتماعی شهر یزد به تعداد ۱۹۹ نفر می باشند. نمونه آماری تحقیق از بیمارستان مذکور و به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۵۲ تعیین شد. اطلاعات لازم جهت بررسی رابطه دو متغیر تعلق خاطر کاری و سلامت سازمانی از طریق دو پرسش نامه کسب شده است و نهایتاً اطلاعات بدست آمده از پرسش نامه ها از طریق نرم افزارهای SPSS و Smart PLS مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

در این تحقیق برای سنجش سلامت سازمانی از پرسش نامه لایدن و کینگل در سال ۲۰۰۰ (۲۵) و برای سنجش تعلق خاطر کارکنان از پرسش نامه شافلی و همکاران در سال ۲۰۰۲ (۲۶) استفاده شد. پرسش نامه تعلق خاطر کارکنان شامل ۱۷ سوال است و پرسش نامه سلامت سازمانی شامل ۴۵ سوال است و



-بعد رهبری سلامت سازمانی بر ارتقاء تعلق خاطر کارکنان در سازمان تاثیر دارد.

-بعد توسعه سلامت سازمانی بر ارتقاء تعلق خاطر کارکنان در سازمان تاثیر دارد.

-بعد بکارگیری منابع سلامت سازمانی بر ارتقاء تعلق خاطر کارکنان در سازمان تاثیر دارد.

کلیه ملاحظات اخلاقی مربوط به این مقاله طبق بیانیه هلسینکی رعایت گردیده است.

یافته ها

در اولین بخش از یافته های پژوهش، اطلاعات آمار توصیفی هر یک از سازه های تحقیق (شامل سلامت سازمانی، تعلق خاطر کارکنان و هر یک از ابعاد یازده گانه سلامت سازمانی) آمده است و در جدول ۱ قابل مشاهده است.

-بعد وفاداری و تعهد سلامت سازمانی بر ارتقاء تعلق خاطر کارکنان در سازمان تاثیر دارد.

-بعد روحیه سلامت سازمانی بر ارتقاء تعلق خاطر کارکنان در سازمان تاثیر دارد.

-بعد رتبه نهادی سلامت سازمانی بر ارتقاء تعلق خاطر کارکنان در سازمان تاثیر دارد.

-بعد اخلاق سلامت سازمانی بر ارتقاء تعلق خاطر کارکنان در سازمان تاثیر دارد.

-بعد تشخیص عملکرد سلامت سازمانی بر ارتقاء تعلق خاطر کارکنان در سازمان تاثیر دارد.

-بعد انسجام هدف سلامت سازمانی بر ارتقاء تعلق خاطر کارکنان در سازمان تاثیر دارد.

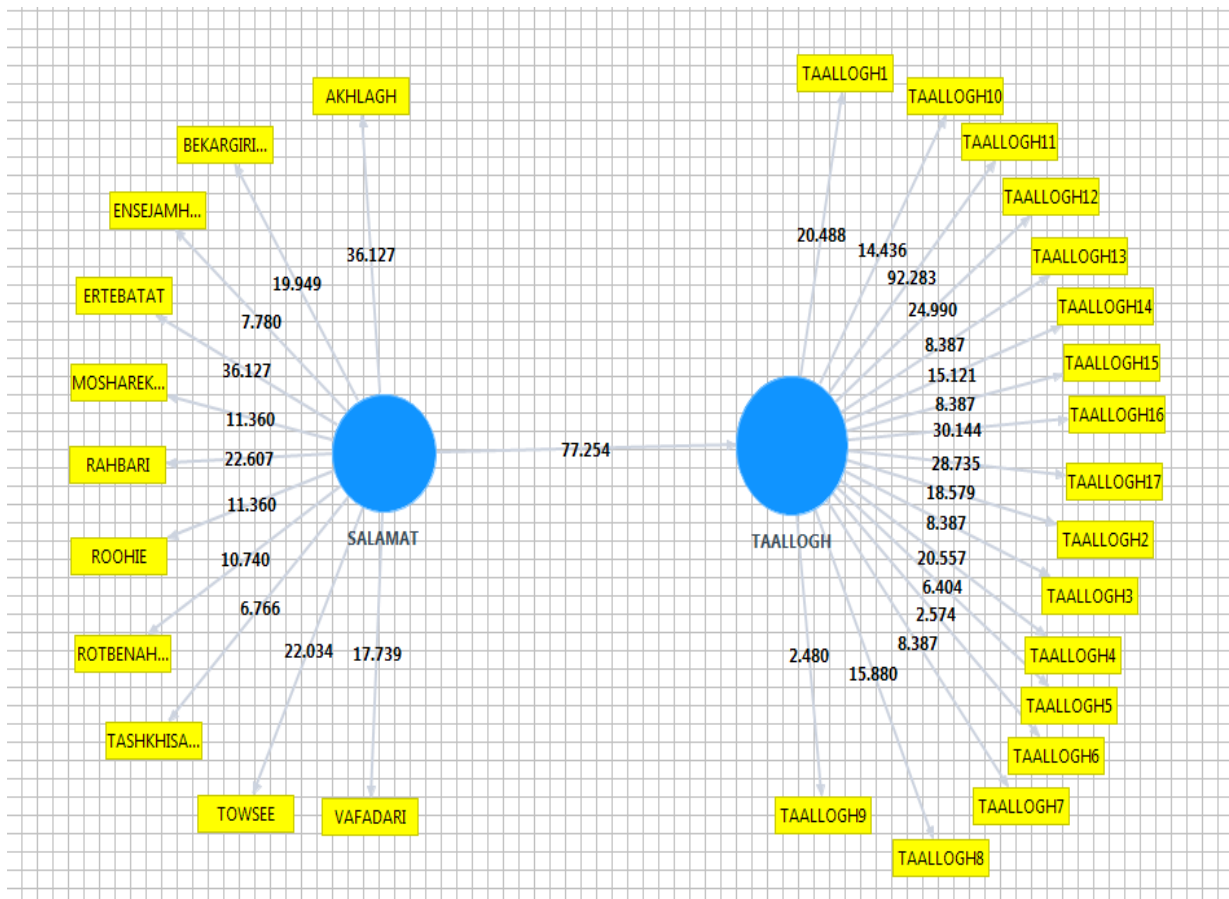
جدول ۱: اطلاعات آمار توصیفی سازه های تحقیق

| سازه | تعداد | میانگین | انحراف معیار | واریانس |
|-------------------|-------|---------|--------------|---------|
| تعلق خاطر کارکنان | ۱۵۲ | ۴/۵۵۲۶ | ۰/۷۵۲۸ | ۰/۵۶۷ |
| سلامت سازمانی | ۱۵۲ | ۴/۵۱۹۷ | ۰/۵۵۱۶ | ۰/۳۰۴ |
| ارتباطات | ۱۵۲ | ۴/۸۲۸۹ | ۰/۴۹۸۷ | ۰/۲۴۹ |
| مشارکت و درگیری | ۱۵۲ | ۴/۸۱۵۸ | ۰/۴۹۴۰ | ۰/۲۴۴ |
| وفاداری و تعهد | ۱۵۲ | ۴/۲۶۹۷ | ۱/۱۰۹۷ | ۱/۲۳۱ |
| روحیه | ۱۵۲ | ۴/۵۳۹۵ | ۰/۷۶۲۴ | ۰/۵۸۱ |
| رتبه نهادی | ۱۵۲ | ۴/۸۳۵۵ | ۰/۴۸۰۷ | ۰/۲۳۱ |
| اخلاق | ۱۵۲ | ۴/۰۲۶۳ | ۰/۹۵۵۶ | ۰/۹۱۳ |
| تشخیص عملکرد | ۱۵۲ | ۳/۵۶۵۸ | ۰/۸۰۲۹ | ۰/۶۴۵ |
| انسجام هدف | ۱۵۲ | ۳/۴۴۰۸ | ۰/۸۱۱۶ | ۰/۶۵۹ |
| رهبری | ۱۵۲ | ۳/۷۸۲۹ | ۱/۱۵۶۱ | ۱/۳۳۷ |
| توسعه | ۱۵۲ | ۴/۵۵۹۲ | ۰/۹۱۸۸ | ۰/۸۴۴ |
| بکارگیری منابع | ۱۵۲ | ۳/۸۶۸۴ | ۱/۱۹۴۳ | ۱/۴۲۶ |



مشاهده می شود، تمامی بارهای عاملی به دست آمده برای گویه های هدفه گانه تعلق خاطر کاری و همچنین ابعاد یازده گانه سلامت سازمانی معنی دار هستند، زیرا مقدار قدر مطلق آماره آزمون معنی داری آنها از ۱/۹۶ بزرگتر است. این مطلب نشان دهنده آن است که گویه ها، سازه ها را به خوبی تبیین می کنند و سازه تعلق خاطر کاری و سلامت سازمانی از روایی عاملی خوبی برخوردار است. لذا روایی ابزار تحقیق از طریق تحلیل عاملی تایید می شود.

به منظور بررسی فرضیه اصلی تحقیق یعنی بررسی اثر سلامت سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است. در این مرحله با تعیین روابط ساختاری بین متغیرهای مفهومی، فرضیه اصلی پژوهش را مورد بررسی قرار می دهیم. مدل ساختاری پژوهش در نرم افزار SmartPLS ترسیم شد. نتایج این آزمون در شکل ۱ و جدول ۱ آمده است. نتیجه تحلیل عاملی تاییدی مدل اندازه گیری تعلق خاطر کاری و سلامت سازمانی نیز در شکل ۱ قابل مشاهده است. همانگونه که

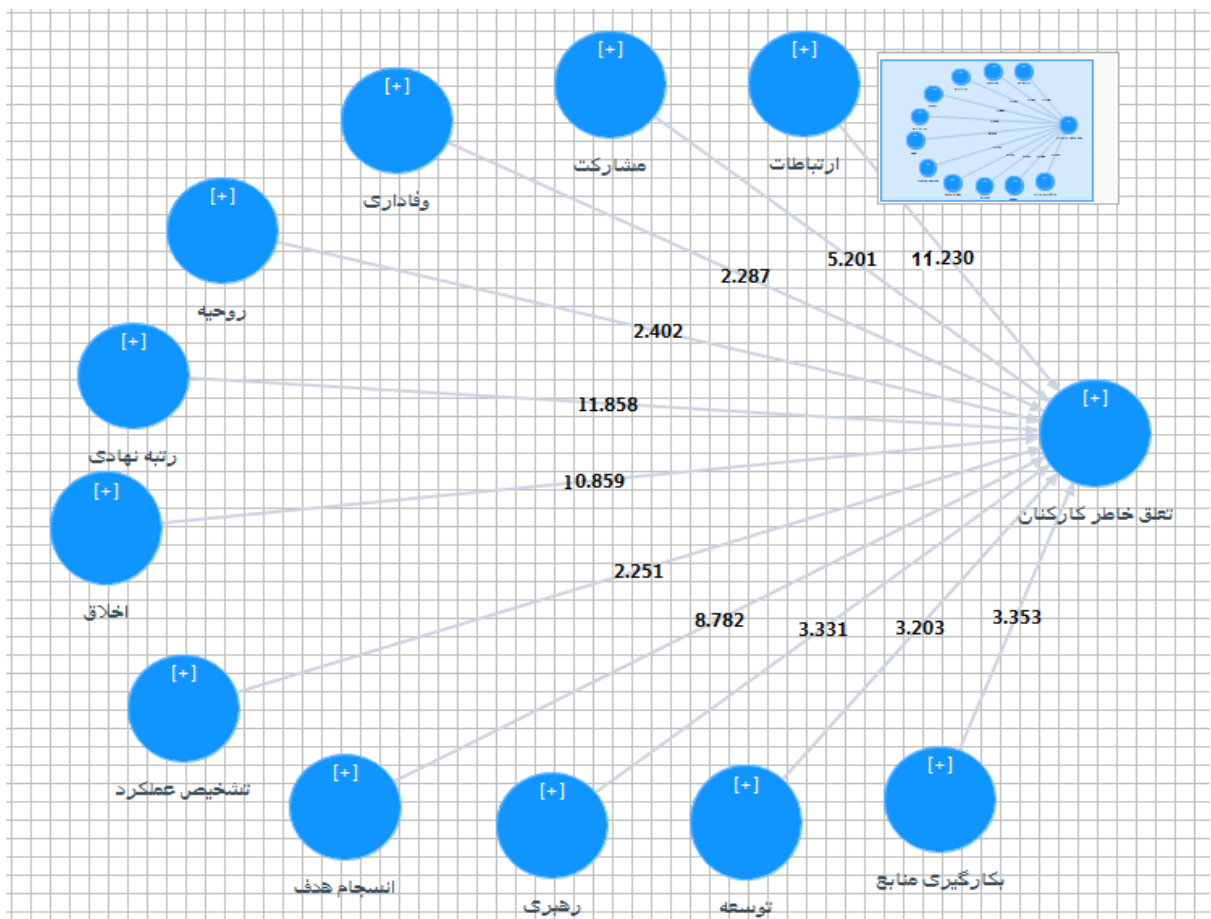


شکل ۱: مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق در حالت معنی داری



معناداری ضریب محاسبه شده می باشد. با توجه به اینکه این رابطه مثبت است، سلامت سازمانی بر تعلق خاطر کاری پرستاران بیمارستان تامین اجتماعی شهر یزد تاثیر مثبت دارد. بنابراین فرضیه اصلی تحقیق مورد تایید قرار می گیرد. به منظور بررسی فرضیه های فرعی تحقیق یعنی اثر ابعاد سلامت سازمانی بر تعلق خاطر کاری پرستاران بیمارستان تامین اجتماعی شهر یزد از مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل ساختاری پژوهش در نرم افزار SmartPLS ترسیم شد. نتایج این آزمون در شکل ۲ و جدول ۳ آمده است.

مقدار ۰/۹۶ برای شاخص GFI برای مدل فوق و همچنین معنی داری کلیه روابط مدل، نشان از برازش مناسب مدل دارد. از آنجا که مدل ساختاری پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است بنابراین می توان بر اساس بارهای عاملی و ضرایب رگرسیونی بدست آمده، میزان تاثیرگذاری متغیرها را بررسی کرد. در جدول ۲ ضریب رگرسیونی و سطح معناداری مدل ساختاری فرضیه اصلی پژوهش آورده شده است. نتیجه جدول ۲ نشان می دهد که تاثیر سلامت سازمانی بر تعلق خاطر کارکنان با ضریب مسیر ۰/۵۱ معنادار می باشد. مقدار نسبت بحرانی بیشتر از ۱/۹۶ است که این مطلب تایید کننده



شکل ۲: مدل ساختاری فرضیات فرعی تحقیق در حالت معنی داری



جدول ۲: ضریب رگرسیونی و سطح معناداری مدل ساختاری فرضیه اصلی پژوهش

| رابطه | ضریب رگرسیونی نسبت استاندارد | نسبت بحرانی | سطح معناداری | نتیجه |
|---------------------------|------------------------------|-------------|--------------|---|
| سلامت سازمانی ← تعلق خاطر | ۰/۵۱ | ۷۷/۲۵۴ | ۰/۰۰۰ | تایید فرضیه رابطه بین دو متغیر مثبت و مستقیم است |

جدول ۳: ضریب رگرسیونی و سطح معناداری مدل ساختاری فرضیات فرعی پژوهش

| فرضیه فرعی | رابطه | ضریب رگرسیونی نسبت استاندارد | نسبت بحرانی | سطح معناداری | نتیجه |
|------------|-----------------------------|------------------------------|-------------|--------------|---|
| اول | ارتباطات ← تعلق خاطر | ۰/۵۷ | ۱۱/۲۳۰ | ۰/۰۰۰ | تایید فرضیه رابطه بین دو متغیر مثبت و مستقیم است |
| دوم | مشارکت و درگیری ← تعلق خاطر | ۰/۴۹ | ۵/۲۰۱ | ۰/۰۰۰ | تایید فرضیه رابطه بین دو متغیر مثبت و مستقیم است |
| سوم | وفاداری و تعهد ← تعلق خاطر | ۰/۲۲ | ۲/۲۸۷ | ۰/۰۰۰ | تایید فرضیه رابطه بین دو متغیر مثبت و مستقیم است |
| چهارم | روحیه ← تعلق خاطر | ۰/۲۸ | ۲/۴۰۲ | ۰/۰۰۰ | تایید فرضیه رابطه بین دو متغیر مثبت و مستقیم است |
| پنجم | رتبه نهادی ← تعلق خاطر | ۰/۴۳ | ۱۱/۸۵۸ | ۰/۰۰۰ | تایید فرضیه رابطه بین دو متغیر مثبت و مستقیم است |
| ششم | اخلاق ← تعلق خاطر | ۰/۴۵ | ۱۰/۸۵۹ | ۰/۰۰۰ | تایید فرضیه رابطه بین دو متغیر مثبت و مستقیم است |
| هفتم | تشخیص عملکرد ← تعلق خاطر | ۰/۲۶ | ۲/۲۵۱ | ۰/۰۰۰ | تایید فرضیه رابطه بین دو متغیر مثبت و مستقیم است |
| هشتم | انسجام هدف ← تعلق خاطر | ۰/۵۱ | ۸/۸۷۲ | ۰/۰۰۰ | تایید فرضیه رابطه بین دو متغیر مثبت و مستقیم است |
| نهم | رهبری ← تعلق خاطر | ۰/۴۵ | ۳/۳۳۱ | ۰/۰۰۰ | تایید فرضیه رابطه بین دو متغیر مثبت و مستقیم است |
| دهم | توسعه ← تعلق خاطر | ۰/۳۵ | ۳/۲۰۳ | ۰/۰۰۰ | تایید فرضیه رابطه بین دو متغیر مثبت و مستقیم است |
| یازدهم | بکارگیری منابع ← تعلق خاطر | ۰/۳۷ | ۳/۳۵۳ | ۰/۰۰۰ | تایید فرضیه رابطه بین دو متغیر مثبت و مستقیم است |



اجتماعی شهر یزد تاثیر مثبت دارد. بنابراین فرضیات فرعی تحقیق همگی مورد تایید قرار می گیرند.

البته لازم به ذکر است که شدت تاثیر ابعاد یازده گانه سلامت سازمانی بر تعلق خاطر کاری پرستاران متفاوت است. لذا این ابعاد بر اساس میزان تاثیر بر تعلق خاطر کاری در جدول ۴ اولویت بندی شده اند.

جدول ۴ نشان می دهد که میان کدام بعد سلامت سازمانی و تعلق خاطر کاری پرستاران رابطه مستقیم بیشتری وجود دارد. همانگونه که مشاهده می شود بالاترین اثرات مستقیم مربوط به اثر ارتباطات، انسجام هدف و مشارکت بر تعلق خاطر کاری پرستاران می باشد. پایین ترین اثر مستقیم نیز مربوط به اثر تشخیص عملکرد و وفاداری بر تعلق خاطر کاری پرستاران می باشد.

مقدار ۰/۹۴ برای شاخص GFI برای مدل فوق و همچنین معنی داری کلیه روابط مدل، نشان از برازش مناسب مدل دارد. از آنجا که مدل ساختاری پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است بنابراین می توان بر اساس بارهای عاملی و ضرایب رگرسیونی بدست آمده، میزان تاثیرگذاری متغیرها را بررسی کرد. ضرایب رگرسیونی و سطح معناداری مدل ساختاری فرضیات فرعی پژوهش در جدول ۳ نشان می دهد که تاثیر هر یازده بعد سلامت سازمانی بر تعلق خاطر کاری با ضرایب مسیر ذکر شده در جدول معنادار می باشد.

مقدار نسبت بحرانی هر یازده مسیر بیشتر از ۱/۹۶ است که این مطلب تایید کننده معناداری ضریب محاسبه شده می باشد. با توجه به اینکه این روابط مثبت است، تمامی ابعاد یازده گانه سلامت سازمانی بر تعلق خاطر کاری پرستاران بیمارستان تامین

جدول ۴: رتبه بندی رابطه ها بر اساس ضریب استاندارد

| رتبه | ضریب استاندارد | مسیر |
|------|----------------|----------------------------------|
| ۱ | ۰/۵۷ | ارتباطات ← تعلق خاطر کاری |
| ۲ | ۰/۵۱ | مشارکت و درگیری ← تعلق خاطر کاری |
| ۳ | ۰/۴۹ | وفاداری و تعهد ← تعلق خاطر کاری |
| ۴ | ۰/۴۵ | روحیه ← تعلق خاطر کاری |
| ۵ | ۰/۴۵ | رتبه نهادی ← تعلق خاطر کاری |
| ۶ | ۰/۴۳ | اخلاق ← تعلق خاطر کاری |
| ۷ | ۰/۳۷ | تشخیص عملکرد ← تعلق خاطر کاری |
| ۸ | ۰/۳۵ | انسجام هدف ← تعلق خاطر کاری |
| ۹ | ۰/۲۸ | رهبری ← تعلق خاطر کاری |
| ۱۰ | ۰/۲۶ | توسعه ← تعلق خاطر کاری |
| ۱۱ | ۰/۲۲ | بکارگیری منابع ← تعلق خاطر کاری |



بحث و نتیجه گیری

یکی از مسئولیت‌های هر نهاد اجتماعی، نیل به اهدافی است که علت وجودی آن نهاد را شکل می‌دهد. تحقق اهداف سازمانی در گرو همکاری و هماهنگی تمامی عواملی است که تعامل نظام‌مند آنها با یکدیگر به وجود سازمان معنا می‌بخشد. در این میان نیروی انسانی در تمام سطوح سازمان نقش برجسته‌تر از سایر عوامل دارد که باید به آن به عنوان یک عامل ذی‌شعور و دارای نیازهای مادی و معنوی، اهداف فردی، توقعات گروهی و سازمانی بیش از سایر عوامل توجه شود. یکی از مهمترین عوامل موفقیت سازمان‌ها از جمله سازمان تامین اجتماعی، چگونگی وضعیت به کارگیری نیروی انسانی می‌باشد. برای به حداکثر رساندن بهره‌وری نیروی انسانی ایجاد حس همگرایی و برانگیختن احساس تملک و تعلق خاطر تک تک کارکنان نسبت به سازمان از عوامل مهم و اساسی می‌باشد. تعلق خاطر کارکنان به عنوان یکی از مقوله‌های مرتبط با نیروی انسانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است که از علایق فرد و تمایل او به انجام وظایف و ماندگاری در سازمان ناشی می‌شود. تعلق خاطر کاری به عنوان یک سازه مثبت نقش تعیین کننده‌ای در تبیین و پیش بینی پیامدهای مطلوب سازمانی دارد (۲۷). بنابراین شناسایی عوامل تاثیرگذار بر این متغیر و تلاش در جهت بهبود آن‌ها در سازمان ضرورت می‌یابد. سلامت سازمانی از جمله مباحث نوینی است که در کنار تعلق سازمانی مورد توجه محققین حوزه رفتار سازمانی قرار گرفته است. لذا با توجه به اهمیت مقوله سلامت سازمانی در سازمان‌ها در راستای افزایش تعلق خاطر کارکنان، پژوهش حاضر درصدد دست‌یابی به این مهم در سازمان تامین اجتماعی استان یزد بود.

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری حاکی از آن بود که سلامت سازمانی بر تعلق خاطر کاری پرستاران اثر مستقیم و مثبت دارد. بدین معنا که برای ارتقاء تعلق خاطر کاری پرستاران در بیمارستان می‌توان شاخص‌های سلامت سازمانی را تقویت کرد. این نتیجه با نتیجه تحقیق بکر و شافلی در سال ۲۰۰۳ (۲۸) همسو می‌باشد.

همچنین بنا بر نتایج بدست آمده، هر یازده فرضیه فرعی تحقیق تایید شدند و می‌توان بیان کرد که هر یازده بعد سلامت سازمانی (شامل ارتباطات، مشارکت و درگیری، وفاداری و تعهد، روحیه، رتبه نهادی، اخلاق، تشخیص عملکرد، انسجام هدف، رهبری، توسعه و بکارگیری منابع) بر تعلق خاطر کاری پرستاران تاثیر مثبت دارد. بدین معنا که برای ارتقاء سطح تعلق خاطر کاری پرستاران در بیمارستان می‌توان شاخص‌های سلامت سازمانی را در هر یک از ابعاد یازده گانه بخصوص ابعادی که تاثیر بیشتری دارند (ابعادی که ضریب مسیر بزرگ تری دارند) تقویت کرد. تایید فرضیات فرعی تحقیق با نتایج پژوهش‌های بابایی خلجی و همکاران در سال ۱۳۹۲، سلم‌آبادی و همکاران در سال ۱۳۹۲ و عیسی خانی و همکاران در سال ۱۳۹۱ همسویی دارد. بابایی خلجی و همکاران بیان کردند که بهبود ارتباطات، مشارکت و درگیری کارکنان در کار و تصمیم‌گیری اهداف سازمان و همچنین ارزیابی عملکرد کارکنان به منظور ایجاد بازخورد کاری می‌تواند تعلق خاطر کاری را ارتقا دهد (۱۸). نتایج پژوهش سلم‌آبادی و همکاران نشان داد که بین اخلاق کار اسلامی با تعلق خاطر کاری رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد که اخلاق کار اسلامی قابلیت پیش بینی تعلق خاطر کاری را



بیمارستان و اهداف واضح و روشن باشد، پرستاران و کارکنان بیمارستان به طور مناسبی در هدف گذاری مشارکت داده شوند، اعضای بیمارستان توان شناسایی اهداف واحد را داشته باشند و بتوانند تمرکز کلی واحد خود را شناسایی کنند. برای بهبود تعلق خاطر کاری از طریق بعد مشارکت سلامت سازمانی، ارتقاء این دو شاخص پیشنهاد می شود: پرستاران به صورت مناسبی در تصمیم گیریها درگیر شوند و در سازمان جو خوبی از گشودگی و بیان عقاید وجود داشته باشد.

برای انجام تحقیقات آتی در حوزه متغیرهای این تحقیق، توصیه می شود به موارد زیر توجه شود:

- پیشنهاد می شود در سازمان ها یا بیمارستان هایی که تعلق خاطر کاری به منصفه ظهور رسیده است، تحقیقاتی در زمینه ارزیابی عملکرد انجام شود. به عبارت دیگر رابطه بین عملکرد و تعلق خاطر کاری بررسی شود.

- پیشنهاد می شود در سازمان هایی که سلامت سازمانی به منصفه ظهور رسیده است، تحقیقاتی در زمینه ارزیابی عملکرد انجام شود. به عبارت دیگر رابطه بین عملکرد و سلامت سازمانی بررسی شود.

- از آنجا که حرکت سازمان به سوی سلامت، روی مواردی نظیر کیفیت، وجهه سازمان، جو سازمان و ... اثر می گذارد، توصیه می شود رابطه این متغیرها با سلامت سازمانی مورد بررسی قرار گیرد.

دارد (۲۹). عیسی خانی و همکاران در پژوهشی نشان دادند که تعلق خاطر کاری با تعهد و وفاداری کارکنان رابطه معنادار دارد (۲۷).

در این قسمت بر اساس نتایج آماری به دست آمده از تحقیق چند پیشنهاد کاربردی ارائه می شود. رتبه بندی تاثیر ابعاد سلامت سازمانی بر تعلق خاطر کاری پرستاران بر اساس شدت ضریب مسیر نشان داد که به ترتیب میان سه بعد ارتباطات، انسجام هدف و مشارکت سلامت سازمانی و تعلق خاطر کارکنان رابطه مستقیم شدیدی وجود دارد. بدین معنی که سه بعد ارتباطات، انسجام هدف و مشارکت به ترتیب بالاترین اثرات مستقیم را بر تعلق خاطر کاری پرستاران دارا می باشند. لذا با ارتقاء شاخص های این سه بعد می توان به میزان بیشتری تعلق خاطر را در بین پرستاران ارتقاء داد. برای بهبود تعلق خاطر کاری از طریق بعد ارتباطات سلامت سازمانی، ارتقاء این شاخص ها پیشنهاد می شود: ارتباطات مکرر در بیمارستان به آسانی صورت گیرد، ارتباطات مکرر بین پرستاران و مدیریت به آسانی صورت گیرد، ارتباطات دو طرفه مطمئن در بیمارستان وجود داشته باشد و ارتباطات مکرر بین واحدها وجود داشته باشد. برای بهبود تعلق خاطر کاری از طریق بعد انسجام هدف سلامت سازمانی، ارتقاء این شاخص ها پیشنهاد می شود: هدف واحد و بیمارستان دست یافتنی باشد، ارتباط بین نقش ها در

References

- ۱-Rayton BA, Yalabik Z Y. Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. The International Journal of Human Resource Management ۲۰۱۴; DOI: ۱۰.۱۰۸۰/۰۹۵۸۵۱۹۲.۲۰۱۳.۸۷۶۴۴۰
- ۲-Macey WH, Schneider B, Barbara KM, Young SA. Employee engagement: tools for analysis, practice and competitive advantages. UK: Willey- Blackwell; ۲۰۰۹.



- ۳-Federman B. Employee engagement: A roadmap for creating profits. Optimizing performance and increasing loyalty. USA: Jossey-Bass; ۲۴۱: ۲۰۰۹.
- ۴-Leigh B. The ۷ hidden reasons employees leave: How to recognize the subtle signs and act before it's too late. USA: AMACOM; ۲۰۰۵.
- ۵-Marriner-Tomey A. Guide to Nursing Management and Leadership. ۸th ed. St Louis: Mosby; ۲۰۰۹.
- ۶-HervAbadi Sh, Marbaghi A. Nursing and Midwifery Management. Tehran: Iran Medical Sciences Publication; ۱۹۹۶; ۲۰: ۱-۱۱. [Persian]
- ۷-Fani AA, IsaKhani A, DanaeeFar H. Explaining antecedents of work engagement and its effect on organizational commitment. Journal of Management Research in Iran ۲۰۱۱; ۱۶ (۲): ۱۵۱-۶۶. [Persian]
- ۸-AlagheBand A. Organizational Health of School. Journal of Administration in Education and Training ۱۹۹۹; No. ۲۱: ۱۴-۳۳. [Persian]
- ۹-Jahed H. Organizational Health. Journal of Tadbir ۲۰۰۵. No. ۱۵۹: ۱۶-۲۱. [Persian]
- ۱۰-Akbari M, Shakiba H, Ziaii MS, Marzban Sh, Razi S. Investigating the Relationship between Organizational Health and Organizational Entrepreneurship (Case Study: Tehran University). Journal of Public Administration ۲۰۱۳; ۵ (۱۳): ۱-۲۰. [Persian]
- ۱۱-Ghashgaeizadeh N, Masudian P. Investigating Organizational Health at Behbahan Branch of Islamic Azad University with Regard to Demographic Variables in the View of Faculty Members. J. Life Sci. Biomed. ۲۰۱۳; ۳(۳): ۲۱۳-۲۰.
- ۱۲-Baraynion P. Power and Leadership. Journal of Organizational Power and Management ۲۰۰۴; (۶)۱۸: ۴۴۷-۶۳.
- ۱۳-Soufi M. an Investigation of the Relationship Between Organizational Justice and Employees' Organizational Health and Positive Working Attitudes. Indian J. Sci. Res. ۲۰۱۴; ۶ (۱): ۱۱۳-۲۴.
- ۱۴-Kahn WA. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. The Academy of Management Journal ۱۹۹۰; ۳۳ (۴): ۶۹۲-۷۲۴.
- ۱۵-Harter JK, Schmidt FL, Hayes TL. Business-unit level relationship between Employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. Journal of Applied Psychology ۲۰۰۲; ۸۷ (۲): ۲۶۸-۷۹.
- ۱۶-Breevaart K, Bakker AB, Demerouti E, Hetland J. The measurement of state work engagement: A multilevel factor analytic study. European Journal of Psychological Assessment ۲۰۱۲; No. ۲۸: ۳۰۵-۱۲. <http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759/a000111>.



- ۱۷-BabaiiKhalaji M, Ahmadi SA, Shahbazi M. Investigating the Factors Affecting Work Engagement among Nurses in Farabi Ophthalmology Hospital. *Journal of Public Administration* ۲۰۱۳; ۵ (۴). [Persian]
- ۱۸-Breevaart K, Bakker AB, Demerouti E. Daily self-management and employee work engagement. *Journal of Vocational Behavior* ۲۰۱۴; No. ۸۴: ۳۱-۳۸.
- ۱۹-Yalabik ZY, Popaitoon P, Chowne JA, Rayton BA. Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management* ۲۰۱۳; Vol. ۲۴, No. ۱۴: ۲۷۹۹-۸۲۳.
- ۲۰-Simon LA. *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. USA: Edward Elgar Publishing; ۲۰۱۰.
- ۲۱-Nasiri E, Hoseini N. The Moral Values Influencing the Welfare of Organizations in the Words of Infallible Imams. *Journal of Islam and managerial researches* ۲۰۱۳; ۳ (۱): ۱۱۵-۳۶. [Persian]
- ۲۲-Bahrami S, Rajaeepur S, KeyvanAra M, Raeesi AR, Kazemi I. Investigating the Relationship between Managers Decision Making Styles and Organizational Health in Esfahan Medical Sciences University Educational Groups. *Journal of Iran Work Health* ۲۰۱۲; ۹ (۳): ۱۰-۹۶. [Persian]
- ۲۳-BaratiMarnani A, Haghghani H, Mohammadi R, Moradi F, Rowhani B, Taraski M, Khodayari R. Investigating the Relationship between Organizational Health and Performance Indices in Medical-Educational centers of Tehran Medical Sciences University. *Journal of Health Administration* ۲۰۱۱; ۱۴ (۴۶): ۳۱-۳۸. [Persian]
- ۲۴-Lynden K, Klingle P. The development of an instrument to measure, organizational trust. *Annual Meeting of the American Educational Research. Association in New Orleans* ۲۰۰۰; ۱۲ (۳۵).
- ۲۵-Schaufeli WB, Salanova M, Gonzalez-Roma V, Bakker A B. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach, *Journal of Happiness Studies* ۲۰۰۲; No. ۳: ۷۱-۹۲.
- ۲۶-IsaKhani A, Fani AA, DanaeeFar H. Explanation of the Relationship between Work Engagement and Employees' Organizational commitment. *Journal of management Researches* ۲۰۱۲; ۵ (۱۶): ۲۳-۳۸. [Persian]
- ۲۷-Bakker A, Schaufeli WB. Positive organizational behavior: Engaged employee in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior* ۲۰۰۳, No. ۲۹.
- ۲۸-SelmAbadi M, Fatehi H, MirzaeeFandokht A, GholamiEstand A, ZareiMusavieh M. The Relationship between Islamic Work Ethics and Work Engagement among Teachers of Khoosaf. *Proceeding of the International Conference on Management, Challenges and Solutions*; ۲۰۱۳ Dec ۲۶; Shiraz, Iran. (Persian)



ORIGINAL ARTICLE

Received: ۲۰۱۵/۷/۱۰

Accepted: ۲۰۱۶/۰۱/۹



Investigating the Effect of Organizational Health on Work Engagement among Nurses in Yazd Social Security Hospital

Hamideh Shekari (Ph.D)^۱, Naser Mohammadi AhmadAbadi (Ph.D)^۲,
Marziyeh Dehghani(MA),Mohammad AfkhamiAghda (Ph.D)^۳

۱.Assistant Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran,Iran

۲.Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran,Iran

۳.MA Department of Education Yazd ,Yazd, Iran

۴.Corresponding Author: PhD in Educational Sciences, Member of the Research Center on Social Determinants of Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences and Health Services, Yazd,Iran and Phd Peyamnour University Yazd, Iran

Abstract

Introduction: Lack of work engagement among nurses has adverse effects on health and hygiene of society. Thus, identifying the factors affecting this concept and trying for promoting it is necessary. One of these factors is organizational health of the hospital. So, the main aim of this study is investigating the Effect of Organizational Health on Work Engagement of Nurses.

Methods: This is an applied descriptive survey. The study population was ۱۹۹ nurses of Yazd Social Security Hospital. The data were collected by two standard questionnaires. We assessed the validity of the questionnaires via confirmatory factor analysis and content validity and we assessed the reliability using alpha and CR. The data were analyzed by descriptive and inferential statistics using SPSS and SmartPLS softwares.

Result: The results of structural equation modeling showed that organizational health and all of its dimensions have positive and significant effect on Work Engagement of Nurses. Three dimensions of organizational health including communications, unity of purpose and participation have stronger effect on work engagement.

Conclusion: The results indicate that we can promote work engagement of nurses through promoting organizational health of the hospital. From the results of the study, we suggest the managers to promote communications, unity of purpose and participation in the hospital.

Keywords: Organizational Health, Work Engagement, Healthy Organization, Structural Equation Modeling

This Paper Should be Cited as:

Hamideh Shekari (Ph.D), Naser MohammadiAhmadAbadi (Ph.D), Mohammad AfkhamiAghda (Ph.D).
Investigating the Effect of Organizational Health on Work Engagement among Nurses in Yazd Social Security Hospital. Journal Toloobehdasht Sci