

بررسی ارتباط بین سلامت سازمانی و انعطاف پذیری سازمانی با نقش میانجی استرس ابتلا به کووید-۱۹ در کارکنان درمانی بیمارستان شهدای گمنام یاسوج در سال ۱۴۰۱

نویسندگان:

روح الله کاظمی پور^۱، زهره کریمیان کالکی^{۲*}

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، گروه بهداشت، دانشکده علوم پزشکی، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران
۲- استادیار، گروه بهداشت، دانشکده علوم پزشکی، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

Pars Journal of Medical Sciences, Vol.20, No.4, Winter 2023

چکیده:

مقدمه: سلامت و انعطاف پذیری سازمانی، سازمان‌ها را قادر می‌سازد که چالش‌های پیچیده‌ای همچون بروز بحران همه‌گیری کووید-۱۹ را بهتر مدیریت کنند. هدف این پژوهش تعیین ارتباط بین سلامت سازمانی و انعطاف پذیری سازمانی با نقش میانجی استرس ابتلا به کووید-۱۹ در کارکنان درمانی بیمارستان شهدای گمنام یاسوج در سال ۱۴۰۱ بود.

روش کار: در پژوهش توصیفی- مقطعی حاضر ۱۶۰ نفر از کارکنان درمانی شاغل در بیمارستان شهدای گمنام یاسوج به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. این افراد به پرسش نامه سلامت سازمانی (OHI)، پرسش نامه انعطاف پذیری سازمانی و پرسش نامه استاندارد استرس کووید-۱۹ را پاسخ دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری به کمک نرم افزارهای SPSS-20 و SMART PLS در سطح معناداری ۰/۰۵ انجام شد.

یافته‌ها: میانگین سنی شرکت کنندگان $32/18 \pm 1/62$ سال بود. تعداد ۹۸ نفر (۶۱/۲۵ درصد) زن و ۶۲ نفر (۳۸/۷۵ درصد) مرد بودند. یافته‌ها نشان داد که سلامت سازمانی با انعطاف‌پذیری سازمانی رابطه مثبت و معنادار و با استرس ابتلا به کووید-۱۹ رابطه منفی و معناداری دارد ($p < 0/001$). همچنین بین استرس ابتلا به کووید-۱۹ با انعطاف‌پذیری سازمانی رابطه منفی و معناداری مشاهده شد ($p < 0/001$). استرس ابتلا به کووید-۱۹ به طور معناداری نقش میانجی را بین رابطه سلامت سازمانی و انعطاف‌پذیری سازمانی بازی می‌کند ($p < 0/001$).

نتیجه‌گیری: بین سلامت سازمانی و انعطاف‌پذیری سازمانی رابطه مثبت و قوی وجود دارد. همچنین استرس ابتلا به کووید-۱۹ با رابطه معکوس و معنادار خود بین این دو متغیر نقش میانجی را بازی می‌کند. از این رو به نظر می‌رسد با کنترل استرس ابتلا به کووید-۱۹ بتوان سلامت سازمانی و انعطاف‌پذیری سازمانی را بهبود بخشید.

واژگان کلیدی: سازمان، سلامت، انعطاف‌پذیری، استرس، کووید-۱۹

Pars J Med Sci 2023;20(4):8-16

مقدمه:

انعطاف‌پذیری، سازمان‌ها را قادر می‌سازد که چالش‌های پیچیده در سازمان را مدیریت کنند. انعطاف‌پذیری سازمانی از ابعاد سازگاری سازمانی، ارزش سازمانی و رقابت سازمانی تشکیل می‌شود [۲] که می‌تواند باعث ارتقا مهارت‌های سازمان شده و به ظرفیت‌های سازمان در ایجاد تغییر یا استفاده از فرصت‌ها بستگی دارد [۳]. تحولات سریع و پویایی محیطی جامعه امروزی

امروزه مدیریت توسعه و تحول در سازمان‌های بهداشتی درمانی از ارکان اصلی رشد و تعالی این سازمان‌ها به شمار می‌رود. یکی از راه‌های نوین پاسخ‌گویی به عوامل تغییر و تحول سازمانی، انعطاف‌پذیری سازمانی است [۱]. انعطاف‌پذیری سازمانی هدف مؤثری است که به طور مداوم به عملکرد کسب و کار سازمان در فجایع و موقعیت‌های بحرانی کمک می‌کند. به عبارت دیگر،

* نویسنده مسئول، نشانی: استادیار، گروه بهداشت، دانشکده علوم پزشکی، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران.

پست الکترونیک: zohrehkarimian68@gmail.com

تلفن تماس: ۰۹۱۳۳۳۶۶۹۱۰

پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۲۰

اصلاح: ۱۴۰۲/۰۲/۳۱

دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۱۵

رحمانیان و همکاران میانگین نمره میزان اضطراب کارکنان درمانی بیمارستان‌ها در زمان پاندمی کووید-۱۹ در شهرستان جهرم ۲۹/۸۵ درصد بوده است [۱۳].

با توجه به این که سلامت سازمانی ضامن ادامه حیات بیمارستان‌ها در محیط‌های پیچیده و پویای امروزی است و مرور بررسی‌های انجام شده هیچ گونه مطالعه داخلی و خارجی در خصوص ارتباط بین دو متغیر سلامت سازمانی و انعطاف پذیری سازمانی در نظام سلامت انجام نشده است، از این رو، مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه این دو متغیر با در نظر گرفتن نقش متغیر میانجی استرس ابتلا به کووید-۱۹ در کارکنان درمانی بیمارستان شهدای گمنام یاسوج در سال ۱۴۰۱ طراحی و اجرا شد.

روش کار:

پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، کمی است. با توجه به این که برای بررسی روابط بین متغیرها و همچنین پیش بینی متغیر ملاک براساس متغیرهای پیش بین و میانجی از مدل ساختاری استفاده شده است، روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و به طور اخص مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل ۳۰۰ نفر از پرستاران، پزشکان و سایر کارکنان درمانی بخش‌های بستری در بیمارستان شهدای گمنام یاسوج در سال ۱۴۰۱ بوده است. با توجه به حجم جامعه پژوهش ($N=300$)، با استفاده از جدول مورگان، تعداد $n=160$ نفر از پزشکان، پرستاران و سایر کارکنان درمانی به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب و مورد آزمون قرار گرفتند. برای بررسی روابط بین متغیرها از پرسش‌نامه‌های زیر استفاده شد:

پرسش‌نامه سلامت سازمانی: در این پژوهش از مقیاس سلامت سازمانی (OHI) ارائه شده توسط هوی و فدمان در سال ۱۹۸۷ استفاده شد. پرسش‌نامه مذکور دارای سه سطح فنی، اداری و نهادی در هفت بعد روحیه، تاکید علمی، رعایت (ملاحظه‌گری)، ساخت دهی، حمایت منابع، نفوذ مدیر، یگانگی نهادی در قالب ۴۴ گویه با به کارگیری مقیاس پنج درجه ای لیکرت (همیشه، غالباً، گاهی، بندرت، هرگز) می‌باشد. این پرسش‌نامه به دلیل مبتنی بودن بر نظریه سلامت سازمانی مدارس هوی و فیدمن (۱۹۸۷) از یک طرف و نظریه سیستم اجتماعی تالکوت پارسونز (۱۹۶۷) از طرف دیگر و استفاده از آن در پژوهش‌های داخلی برای نمونه پژوهش‌های عباسزاده و آقاسی، کرمانی ۱۳۸۶، اسکندر ۱۳۷۸، طاهری ۱۳۸۱، عطایی ۱۳۶۷، منصوری ۱۳۷۶، نادری بلداجی ۱۳۸۶ و ... و همچنین پژوهش‌های خارجی از جمله پژوهش لیبو ۱۹۹۴، تاتر و هوی فانتر ۱۹۹۸ و ۱۹۹۲، هوی و تاتر ۱۹۸۹، تارفرهوی ۱۹۹۵ و ... از روایی محتوایی برخوردار است. در این پژوهش نیز پرسش‌نامه مذکور قبل از استفاده به

دستیابی به انعطاف پذیری را برای سازمان‌ها به یک امر ضروری تبدیل کرده و به آن‌ها قابلیت واکنش مناسب در برابر تغییرات سریع را می‌دهد [۴].

یکی از شرایط لازم برای توسعه و پیشرفت سازمان، داشتن میزان مناسبی از سلامتی در سازمان است. بدون شک، جو سالم منجر به رشد و پرورش فردی، شادکامی و کارکرد بهتر افراد در سازمان می‌شود [۵]. سلامت سازمانی به توانایی سازمان برای دوام در محیط‌های پیچیده ای همچون بیمارستان‌ها که محیطی آکنده از تغییرات مختلف فناوری و مهارتی هستند، اشاره دارد [۶]. یک سازمان سالم مکانی است که افراد می‌خواهند در آن جا کار کرده، سودمند و موثر باشند [۷].

سازمان‌ها همواره تحت تأثیر عوامل و بحران‌های درون یا برون سازمانی هستند که موجب اختلال در روند تولید یا خدمات دهی آن‌ها می‌شود. یکی از بحران‌هایی که جامعه بشری به تازگی گریبانگیر آن شده، بیماری ناشی از ویروس کرونا است. میزان بالای سرایت پذیری و انتشار افسار گسیخته آن در نقاط مختلف نگرانی‌های زیادی را در جهان به وجود آورده است [۸]. در مورد این بیماری، طولانی شدن زمان همه‌گیری، میزان بالای سرایت پذیری، تجهیزات کم مراقبتی به خصوص در اوائل همه‌گیری، افزایش تعداد بستری‌ها در برخی از مقاطع زمانی، افزایش تعداد مرگ و میر، تغییر رفتار ویروس، افزایش نرخ سرایت به جوانان و همچنین ابتلای دوباره بیماران در مراحل بعدی موجب بروز نوعی استرس ادامه دار در پرستارانی شده است که در تماس مستقیم با این ویروس بوده‌اند. این استرس در نهایت منجر به احساس درماندگی و نومیدی و همچنین کاهش بهره‌وری و سرعت عمل کاری این افراد می‌شود [۹].

در این خصوص نتایج پژوهش کیم و همکاران نشان داد احتمال فرسودگی شغلی پرستاران در بیماری‌های مسری همچون سندرم تنفسی خاورمیانه (COV-MERS) که از استرس مداوم رنج می‌برند بسیار بالاست [۱۰]. مطالعات انجام شده در زمان انتشار بیماری‌های خانواده کرونا از قبیل سارس نشان داد اختلال‌هایی از جمله استرس و اضطراب ناشی از بیماری‌های مسری کیفیت عملکرد کارکنان بخش بهداشت و درمان را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد [۱۱]. همچنین مشخص شد که پزشکان و پرستاران شاغل در قسمت‌های مرتبط با بیماری‌های کرونایی جدید در مقایسه با بقیه بخش‌های بیمارستان فرسودگی بیشتری را تجربه می‌کنند [۱۲]. در مطالعه

سنی شرکت کنندگان $32/18 \pm 1/62$ سال بود. از مجموع ۱۶۰ نفر افراد مورد مطالعه، تعداد ۹۸ نفر (۶۱/۲۵ درصد) زن و تعداد ۶۲ نفر (۳۸/۷۵ درصد) مرد بودند. نتایج حاصل از آزمون همبستگی متغیرها در جدول ۱ گزارش شده است.

با توجه به جدول (۱) سلامت سازمانی با انعطاف پذیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری در سطح $0/01$ و با استرس ابتلا به کووید-۱۹ رابطه معکوس معنادار دارد. رابطه انعطاف پذیری سازمانی با استرس ابتلا به کووید-۱۹ در سطح $0/05$ معکوس و معنادار است. بیشترین ضریب همبستگی مربوط به رابطه سلامت سازمانی و انعطاف پذیری سازمانی ($r = 41/17$ ، $p < 0/01$) و کمترین ضریب همبستگی بین انعطاف پذیری سازمانی با استرس ابتلا به کووید-۱۹ ($r = -23/05$ ، $p < 0/05$) است. نمودار ۱ مدل مفهومی پژوهش با ضرایب مسیر استاندارد شده را نشان می‌دهد.

نمودار ۲ مدل مفهومی پژوهش در حالت ضرایب معناداری را نشان می‌دهد.

مقادیر t محاسبه شده بین تمامی متغیرهای مستقل و وابسته موجود در مدل بزرگتر از $1/96$ بوده که در سطح ۹۵ درصد معنادار هستند (جدول ۲).

مقدار R^2 برای متغیرهای درون‌زای مدل یعنی انعطاف پذیری سازمانی ($0/391$) و استرس ابتلا به کووید-۱۹ ($0/236$) است. مقدار R^2 برای انعطاف پذیری سازمانی نشان دهنده این مفهوم است که متغیر سلامت سازمانی ۳۹ درصد از انعطاف پذیری سازمانی را پیش بینی می‌کند و بقیه تغییرات آن وابسته به سایر متغیرها و عواملی است که در مدل نیامده است. مقدار R^2 برای استرس ابتلا به کووید-۱۹ نشان دهنده این مفهوم است که متغیر سلامت سازمانی ۲۳ درصد از تغییرات استرس ابتلا به کووید-۱۹ را پیش بینی می‌کند و مابقی تغییرات آن وابسته به سایر متغیرها و عواملی است که در مدل نیامده است. همچنین مقدار Q^2 برای متغیرهای درون‌زای انعطاف‌پذیری سازمانی ($0/418$) و استرس ابتلا به کووید-۱۹ ($0/390$) مثبت و در سطح قوی محاسبه شده که با توجه به مقادیر گفته شده در ابتدای این بخش می‌توان گفت که این معیار برای متغیرهای مذکور در سطح مناسبی قرار دارد و نشان می‌دهد که قدرت پیش‌بینی مدل در خصوص این متغیرها در حد مطلوب است. همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود، مقدار معیار برازندگی برازش (GOF) برابر $0/436$ به دست آمده که با توجه به دسته‌بندی معرفی شده، نشان از برازش قوی مدل کلی پژوهش است. از این رو، می‌توان این‌گونه استنباط کرد که شاخص‌های ضریب تعیین (R^2)، شاخص ارتباط پیش بین (Q^2)، معیار اندازه اثر (F^2)، ضرایب مسیر (بتا) و معناداری آن

تایید تعدادی از اساتید و متخصصان این رشته رسیده است. آلفای کرونباخ به دست آمده در پژوهش شریفی برابر با $0/96$ و در پژوهش میرکمالی و محمد نیا و اردلان و همکاران بالای $0/7$ گزارش شده است که نشان از مناسب بودن پایایی آن است.

پرسش‌نامه انعطاف‌پذیری سازمانی: در این پژوهش از پرسش‌نامه انعطاف‌پذیری سازمانی موافقی و همکاران استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۰ گویه برای سنجش سه بعد سازگاری سازمانی، ارزش سازمانی و رقابت سازمانی بر مبنای طیف ۵ تایی لیکرت است. گویه‌های ۱ تا ۷ برای سنجش بعد سازگاری سازمانی، گویه‌های ۸ تا ۱۳ برای بعد ارزش سازمانی، و گویه‌های ۱۴ تا ۲۰ برای اندازه‌گیری بعد رقابت سازمانی می‌باشد (جدول ۱). برای مشخص کردن پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. در پژوهش موافقی و همکاران پایایی پرسش‌نامه $0/89$ به دست آمد.

پرسشنامه مقیاس استرس ابتلا به کووید-۱۹: پرسش‌نامه مورد استفاده در این پژوهش، پرسش‌نامه استرس کرونا طراحی شده توسط سلیمی و همکاران بود. این پرسش‌نامه دارای ۱۸ سوال برای سه مولفه حالت‌های روانی استرس، حالت‌های جسمانی استرس و رفتارهای مرتبط با استرس است که بر اساس طیف لیکرت با سوالاتی مانند (به خاطر بیماری کرونا ویروس آرامش ندارم) به سنجش استرس کرونا می‌پردازد. در پژوهش سلیمی و همکاران روایی محتوایی، صوری و ملاکی این پرسش‌نامه مناسب ارزیابی شده است. همچنین ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای این پرسشنامه در پژوهش سلیمی و همکاران بالای $0/91$ برآورد شده است.

تمامی پرستاران، پزشکان و دیگر کارکنان درمانی بیمارستان پس از اخذ رضایت آگاهانه در مطالعه شرکت داده شدند. برای ارزیابی وضعیت سلامت عمومی، انعطاف‌پذیری سازمانی و استرس ابتلا به کووید-۱۹ از سه پرسش‌نامه فوق استفاده شد. لازم به توضیح است که قبل از اجرای اصلی، برای تعیین اعتبار و پایایی پرسشنامه‌ها، آزمونی مقدماتی در یک نمونه کوچک ۲۵ نفری انجام که ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه‌های سلامت سازمانی $0/73$ ، انعطاف‌پذیری سازمانی $0/84$ و استرس ابتلا به کووید-۱۹ میزان $0/77$ به دست آمد که مقادیر قابل قبولی برای اجرای اصلی بودند. داده‌های این پژوهش با استفاده از نرم افزارهای SPSS20 و SMART PLS و در سطح معناداری $0/05$ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها:

در این مطالعه، تعداد ۱۶۰ نفر از پزشکان، پرستاران و کارکنان درمانی بیمارستان شهدای گمنام یاسوج شرکت داشتند. میانگین

سلامت سازمانی بر متغیر ملاک استرس ابتلا به کووید-۱۹، ۵۶ درصد است.

براساس نتایج، ضرایب مسیر مستقیم استاندارد شده، بین متغیر پیش‌بین استرس ابتلا به کووید-۱۹ ($\beta = -0/617$) و $\beta = 8/619$ (t-value)، و متغیر ملاک انعطاف پذیری سازمانی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. این متغیر به صورت مستقیم با انعطاف پذیری سازمانی در کارکنان درمان رابطه دارد. با توجه به ضریب استاندارد شده مسیر مستقیم، میزان تأثیرگذاری متغیر پیش‌بین استرس ابتلا به کووید-۱۹ بر متغیر ملاک انعطاف پذیری سازمانی، ۶۱ درصد است.

مقدار آزمون سوبل محاسبه شده برای متغیر میانجی استرس ابتلا به کووید-۱۹ ($Z=8/153$) بین رابطه سلامت سازمانی و انعطاف پذیری سازمانی بزرگتر از ۱/۹۶ بوده و در سطح ۹۵ درصد معنادار است. بنابراین، فرض صفر (متغیر میانجی نقشی در رابطه بین متغیر مستقل و وابسته ندارد)، در سطح خطای ۰/۰۵ رد شده و تأثیر میانجی در این رابطه معنادار است (جدول ۳).

(t-value) همگی در حد قابل قبول بوده که حاکی از مناسب بودن مدل‌های ساختاری است. همچنین مقدار GOF نیز بیشتر از ۰/۳۶ محاسبه شده که نشان از تأیید با قدرت کل مدل است.

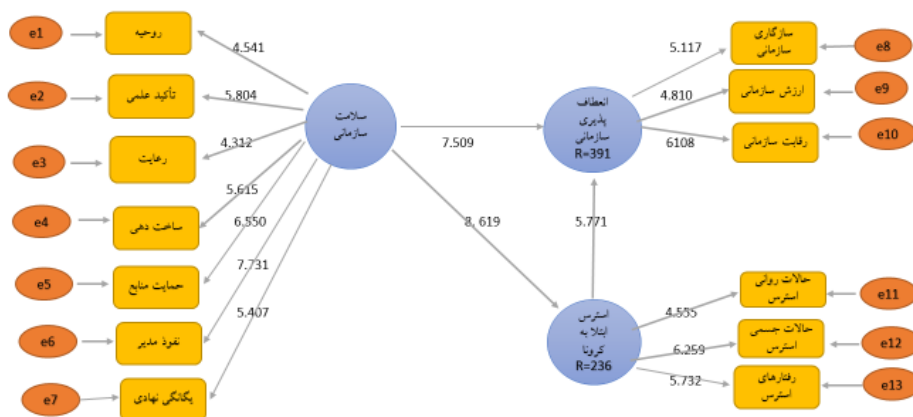
ضرایب مسیر مستقیم استاندارد شده، بین متغیر پیش‌بین سلامت سازمانی ($\beta = 0/744$) و $\beta = 7/509$ (t-value)، با متغیر ملاک انعطاف پذیری سازمانی معنادار است و این متغیر به شکل مستقیم با انعطاف پذیری سازمانی در کارکنان درمانی رابطه دارد. با توجه به ضریب استاندارد شده مسیر مستقیم، میزان تأثیرگذاری متغیر پیش‌بین سلامت سازمانی بر متغیر ملاک انعطاف‌پذیری سازمانی، ۷۴ درصد است (جدول ۲).

همچنین ضرایب مسیر مستقیم استاندارد شده، بین متغیر پیش‌بین سلامت سازمانی کارکنان درمان ($\beta = -0/561$) و $\beta = 8/619$ (t-value) و متغیر ملاک استرس ابتلا به کووید-۱۹، رابطه معکوس و معناداری برقرار است. این متغیر به شکل مستقیم با استرس ابتلا به کووید-۱۹ در کارکنان درمانی رابطه دارد. با توجه به ضریب استاندارد شده مسیر مستقیم، میزان تأثیرگذاری متغیر پیش‌بین

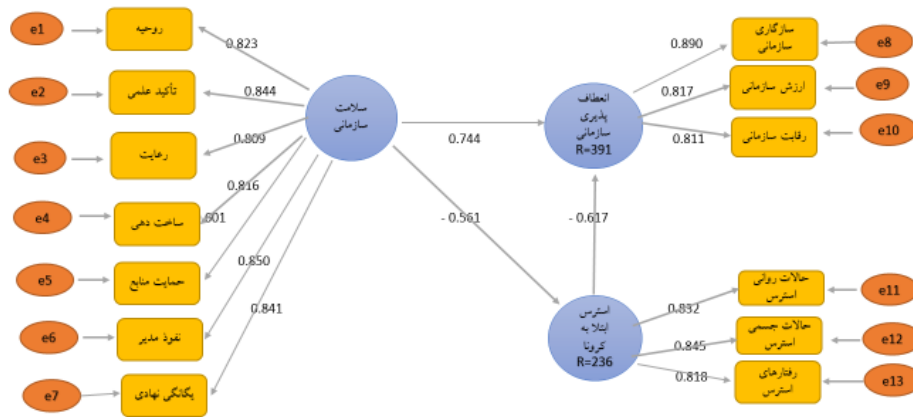
جدول ۱: ماتریس ضرایب همبستگی متغیرهای مورد پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳
سلامت سازمانی	۱		
انعطاف پذیری سازمانی	**۴۱/۱۷	۱	
استرس ابتلا به کووید-۱۹	**۳۱/۰۹	*۲۳/۰۵	۱

** معناداری در سطح ۰/۰۱ * معناداری در سطح ۰/۰۵



نمودار ۱: مدل مفهومی با ضرایب مسیر استاندارد شده (ارزیابی مدل ساختاری و کلی)



نمودار ۲: مدل پژوهش با ضرایب t-Values (ارزیابی مدل ساختاری و کلی)

جدول ۲: نتایج شاخص ها و معیارهای مدل های ساختاری و کلی در رابطه بین سلامت سازمانی، انعطاف پذیری شناختی و استرس مبتلا به کووید-۱۹

مسیر: متغیر مستقل ← متغیر وابسته	β	t-value	سطح معناداری	R^2 متغیر وابسته	Q^2 متغیر وابسته	f^2
سلامت سازمانی ← انعطاف پذیری سازمانی	۰٫۷۴۴	۷٫۵۰۹	۰٫۰۰	۰٫۳۹۱	۰٫۴۱۸	۰٫۴۳۹
سلامت سازمانی ← استرس مبتلا به کووید-۱۹	-۰٫۵۶۱	۸٫۶۱۹	۰٫۰۰	۰٫۲۳۶	۰٫۳۹۰	۰٫۴۳۰
استرس مبتلا به کووید-۱۹ ← انعطاف پذیری سازمانی	-۰٫۶۱۷	۵٫۷۷۱	۰٫۰۰	۰٫۳۹۱	۰٫۴۱۸	۰٫۲۶۹

$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2} = 0.436$

جدول ۳: نتایج آزمون سوبل برای مسیر غیرمستقیم مدل

مسیر: متغیر مستقل ← متغیر میانجی ← متغیر وابسته	Z-value	سطح معناداری
سلامت سازمانی ← استرس مبتلا به کووید-۱۹ ← انعطاف پذیری سازمانی	۸٫۱۵۳	۰٫۰۰۱

بحث:

عدالت سازمانی و فضیلت سازمانی و همچنین بین عدالت سازمانی و فضیلت سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود داشته و اثر مستقیم سلامت سازمانی بر فضیلت سازمانی و عدالت سازمانی معنادار است [۱۵]. محمدرزاده و همکاران در مطالعه‌ای گزارش کردند که بین چابکی سازمانی با سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنادار برقرار است [۱۶]. همچنین احمدی و همکاران در مطالعه‌ای نتیجه گرفتند که سلامت سازمانی و ابعاد آن با رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۱۷]. نیوتن و همکاران در مطالعه‌ای بیان کردند که پرستاران دولتی و

نتایج این مطالعه نشان داد که سلامت سازمانی با انعطاف‌پذیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. به بیان دیگر، هر چه سلامت سازمانی افزایش یابد، میزان انعطاف‌پذیری سازمانی کارکنان درمانی نیز بیشتر می‌شود. با توجه به ضریب استاندارد شده مسیر مستقیم، میزان تأثیرگذاری متغیر پیش‌بین سلامت سازمانی بر متغیر ملاک انعطاف‌پذیری سازمانی، ۷۴ درصد است. همسو با مطالعه حاضر، حسینی و همکاران در مطالعه‌ای نتیجه گرفتند که بین سلامت سازمانی و اخلاق حرفه‌ای معلمان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد [۱۴]. علیرزاده و ناستی‌زایی در مطالعه‌ای بیان کردند که بین سلامت سازمانی و

غیرانتفاعی ابتکارات تغییر محدودکننده و ارتقای انعطاف‌پذیری را تجربه می‌کنند و این‌ها به طور متفاوتی با ادراک عوامل استرس‌زای اداری و تعدیل با این روابط به طور مستقیم و غیرمستقیم تحت تأثیر ادراکات تناسب ذهنی قرار دارند. ابتکارات تغییر محدودکننده انعطاف‌پذیری منجر به سطوح پایین‌تر تناسب ذهنی، سطوح بالاتر عوامل استرس‌زای اداری و تعدیل کمتر مطلوب شده است. از سوی دیگر، شیوه‌های تغییر ارتقای انعطاف‌پذیری منجر به سطوح بالاتر تناسب ذهنی، سطوح پایین‌تر عوامل استرس‌زای اداری و در نهایت تعدیل بهتر خواهد شد [۱۸]. در تبیین این یافته می‌توان استنباط کرد که یکی از ویژگی‌های بیمارستان‌ها در مقایسه با دیگر محیط‌های شغلی، ناآرام و غیر قابل پیش‌بینی بودن آن است و کارکنان درمانی باید به اندازه کافی از سلامت سازمانی برخوردار باشند تا بتوانند هم تهدیدات غیرقابل پیش‌بینی و هم فرصت‌های موجود در آینده نامطمئن را مدیریت کنند. بنابراین، وجود محیط کاری سالم در بیمارستان‌ها منجر به افزایش انعطاف‌پذیری و در نتیجه عملکرد بهتر مدیریتی در پزشکان و پرستاران و سایر کارکنان درمانی خواهد شد.

نتایج این مطالعه نشان داد که سلامت سازمانی با استرس ابتلا به کووید-۱۹ رابطه منفی و معناداری دارد. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که سلامت سازمانی ۵۶ درصد از واریانس استرس ابتلا به کووید-۱۹ را در کارکنان درمانی تبیین می‌کند و قادر به پیش‌بینی آن می‌باشد. به عبارت دیگر، هر چه محیط و شرایط بیمارستان از سلامت سازمانی مناسب‌تری برخوردار باشد، کارکنان درمانی بیشتر می‌توانند با استرس‌های ناشی از ابتلا به بیماری کرونا مقابله کرده و آن را کاهش دهند. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های انجام شده مشابه مطابقت دارد. اصلانی و همکاران نتیجه گرفتند که سلامت معنوی کارکنان و معنویت در محیط کار باعث تقویت توان سازگاری با شرایط بیماری‌زا، کنترل افکار و احساسات، خوش‌بینی و تاب‌آوری بیشتر در کارکنان می‌شود و کاهش استرس ابتلا به بیماری کرونا را در پی دارد [۱۹]. عینی و همکاران نیز در مطالعه‌ای دریافتند حمایت اجتماعی ادراک‌شده و حس انسجام نقش مهمی در میزان اضطراب کرونا پرستاران بازی می‌کنند [۲۰]. در تبیین این یافته می‌توان گفت در بیمارستان و محیط‌های درمانی، به دلیل وجود عوامل بیماری‌زا، میزان استرس ابتلا به بیماری‌های عفونی همچون کووید-۱۹ در مقایسه با محیط‌های دیگر بالاتر بوده و وجود استرس، سلامت کارکنان را تهدید می‌کند. به شرط تامین سلامت کارکنان درمانی با مدیریت درست، توانایی مقابله با استرس بیشتر شده و کنترل بهتر شرایط امکان‌پذیر خواهد شد.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که استرس ابتلا به کووید-۱۹ با انعطاف‌پذیری سازمانی رابطه منفی و معناداری دارد. نتایج تحلیل

مسیر نشان داد که استرس ابتلا به کووید-۱۹ نزدیک به ۶۱ درصد از واریانس انعطاف‌پذیری سازمانی را تبیین می‌کند و قادر به پیش‌بینی آن می‌باشد. به بیان دیگر، هر چه کارکنان درمانی از استرس بالاتری در خصوص ابتلا به کووید-۱۹ از خود بروز دهند، میزان انعطاف‌پذیری کمتری در مقابله با آن از خود نشان می‌دهند. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های انجام شده مشابه مطابقت دارد. مطالعه‌ای توسط مو و همکاران با هدف بررسی استرس کاری در بین پرستاران چینی شهر ووهان در مبارزه با عفونت ناشی از بیماری کرونا و عوامل تأثیرگذار مرتبط نشان داد نمرات استرس و اضطراب پرستاران با هم همبستگی مثبت و معنادار داشته و پرستارانی که در بخش‌های کرونا کار می‌کردند معمولاً تحت فشار بیشتری بوده و سرپرستاران باید به این استرس و عوامل تأثیرگذار روی پرستارانی که علیه این بیماری می‌جنگند توجه کنند و راه‌حلی برای حفظ سلامت روان این پرستاران ارائه دهند [۲۱]. مطالعه انجام شده توسط نیو و همکاران در سال ۲۰۲۰ با هدف به تصویر کشیدن فشارهای روانی در بین پرستاران خط مقدم در دوران شیوع بیماری کرونا نشان داد، بیماری کرونا تأثیر روانی قابل توجهی روی این دسته از پرستاران داشته است. تشخیص زود هنگام پریشانی روان‌شناختی و همچنین مداخلات حمایتی مبتنی بر عوامل مرتبط انجام شود تا از تأثیر روانی جدی تر بر پرستاران خط مقدم جلوگیری شود [۲۲].

در تبیین رابطه بین استرس ابتلا به کووید-۱۹ و انعطاف‌پذیری سازمانی می‌توان گفت که سازمان‌هایی که انعطاف‌پذیری بیشتری از خود نشان می‌دهند، در وقوع بحران با استرس کمتری مواجه می‌شوند. چنانچه کارکنان از آموزش‌های روان‌شناختی لازم و انعطاف‌پذیری سازمانی کافی برخوردار باشند، آمادگی لازم را برای مواجهه با تغییرات سازمانی و آشفتگی‌های محیطی داشته و بهتر می‌توانند استرس‌های ناشی از بحران‌ها و پیش‌بینی‌های استرس‌زا را تحمل و مدیریت کنند. در این مطالعه رابطه منفی ابتلا به کووید-۱۹ و انعطاف‌پذیری سازمانی حاکی از آن است که چنانچه میزان انعطاف‌پذیری سازمانی در بیمارستان‌ها و خصوصاً بیمارستان شهدای گمنام یاسوج بالا باشد، تأثیر استرس ابتلا به کووید-۱۹ بر آن کم خواهد بود و بالعکس.

یکی دیگر از نتایج مطالعه حاضر وجود رابطه مثبت و معنادار بین سلامت سازمانی و انعطاف‌پذیری سازمانی با میانجی‌گری استرس ابتلا به کووید-۱۹ بود. در مطالعه بهمنی، استرس ابتلا به کووید-۱۹ به خوبی رابطه میان نوبت کاری و فرسودگی شغلی را تسهیل می‌کند. یکی از چالش‌های پیش روی پرستاران در همه‌گیری کرونا اثرات ناشی از شیفت‌های کاری است. نوبت‌های کاری همراه با استرس ابتلا به کووید-۱۹ و تعداد زیاد مراجعات و بستری‌ها، منجر به عدم تمرکز و فقدان انرژی لازم برای انجام

نتیجه گیری:

در مطالعه حاضر، نقش میانجی استرس ابتلا به کووید-۱۹ در رابطه بین سلامت سازمانی و انعطاف پذیری سازمانی تایید می شود. با توجه به وضعیت نسبتاً مناسب سلامت سازمانی و انعطاف پذیری سازمانی، استرس ابتلا به کووید-۱۹ نتوانسته است که اثر چشم گیری بر کاهش انعطاف پذیری سازمانی کارکنان درمانی بیمارستان شهدای گمنام یاسوج از خود به جا گذارد. بنابراین، ضروری است که برنامه ریزی مدیریتی درست همزمان با آموزش ها در خصوص بهبود انعطاف پذیری سازمانی و سلامت سازمانی در کارکنان درمانی مدنظر قرار گرفته تا در مواجهه با استرس و شرایط بحرانی کنترل بهتری داشته باشند.

تشکر و قدردانی:

بدین وسیله مراتب سپاس و قدردانی خود را از ریاست محترم دانشگاه آزاد شهرکرد و کارکنان بیمارستان شهدای گمنام یاسوج برای همکاری در انجام این پژوهش اعلام می دارد. این پژوهش حاصل پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی و مصوب معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد با کد اخلاق IR.IAU.SHK.REC.1401.034 می باشد.

تعارض منافع:

هیچگونه تعارض منافی وجود ندارد.

اهداف شغلی خواهد شد که خود منجر به خستگی، عملکرد ضعیف و کاهش کیفیت زندگی و در نهایت فرسودگی می شود [۲۳]. سلیمی و همکاران نتیجه گرفتند که اعتیاد به اینترنت از طریق استرس کرونا ۴/۷ درصد بر تعارض و خشونت زناشویی و ۲/۱۲ درصد بر تعارض و خشونت خانوادگی به صورت غیر مستقیم اثر دارد. استفاده آسیبزا از اینترنت در دوران کرونا باعث می شود تا افراد میزانی از استرس را تجربه کنند که می تواند به مرزهای زناشویی و خانوادگی افراد وارد و موجب تعارضات و خشونت های زناشویی و خانوادگی شود [۲۴].

در بررسی نقش میانجی متغیر استرس ابتلا به کووید-۱۹ در رابطه بین سلامت سازمانی و انعطاف پذیری سازمانی کارکنان درمانی بیمارستان شهدای گمنام یاسوج با توجه به کمتر بودن مقدار میانگین استرس نسبت به میزان متوسط آن از یک طرف و نمره میانگین سلامت و انعطاف پذیری سازمانی بالاتر از مقدار متوسط از طرف دیگر، می توان نتیجه گرفت که استرس ابتلا به کووید-۱۹ تحت تأثیر سلامت سازمانی نتوانسته است تأثیر منفی چندانی بر انعطاف پذیری سازمانی مجموعه کارکنان درمانی داشته باشد و از این رو این بیمارستان در وضعیت مطلوبی قرار دارد. اما در تبیین نقش این متغیر میانجی می توان گفت که سلامت سازمانی در بیمارستان مورد مطالعه همراه با استرس ابتلا به کووید-۱۹ و تعداد زیاد مراجعه و بستری ها، منجر به عدم تمرکز و فقدان انعطاف پذیری برای انجام اهداف شغلی خواهد شد که خود باعث بروز خستگی، عملکرد ضعیف و کاهش کیفیت خدمات درمانی کارکنان درمانی می شود.

References:

- Sadeghian R, Yaghobi N, Ezazi M. Investigating the relationship between purposeful organizational forgetting and organizational agility. *Manage Res.* 2012;18(17):103-20. (Persian)
- Ahmadi a, yousefi b, eydi h, zardoshtian s. Impact of strategic planning on organizational effectiveness with mediating role of organizational flexibility. *Hum Resource Manage Sport J.* 2017;4(2):147-62. (Persian)
- Doroudi H, Babaei L. A Study on the relationship between strategic planning processes, planning flexibility, and firm performance: Considering the mediating role of innovation. *Qom: International Conference on Economy. Manage Psycho.* 2016;5(1):1-7. (Persian)
- Esfandiari M, Kavyani E. Examining the role of organizational flexibility and organizational literacy in the performance status of school administrators. *J Sch admin.* 2019;7(3):161-78. (Persian)
- Amrolahi Biuki N, Shaker Ardakani M, Niknamjoo M. The effects of organizational justice on organizational health with emphasis on the mediating role of social capital in public libraries of Yazd province. *Libr Inf Sci.* 2017;20(2):131-59. (Persian)
- Shahbazi S, Barazi M. Components and characteristics of organizational health. *Tadbir.* 2019;29(312):12-7. (Persian)
- Khalesi N, Shams L, Yegane S, Jafari Pooyan J, Nasiri T, Roustai N, et al. The Relationship Between Organizational Health And Organizational Citizenship Behavior In Hospitals Affiliated To Tehran University Of Medical Sciences In 2010. *J Payavard Salamat.* 2013;6(6). (Persian)
- Zangrillo A, Beretta L, Silvani P, Colombo S, Scandroglio AM, Dell'Acqua A, et al. Fast reshaping of intensive care unit facilities in a large metropolitan hospital in Milan, Italy: facing the COVID-19 pandemic emergency. *Crit care resus.* 2020;22(2):91-4.
- Aslan H, Pekince H. Nursing students' views on the COVID-19 pandemic and their perceived stress levels. *Perspect Psychiatr Care.* 2021;57(2):695-701.
- Kim JS, Choi JS. Factors influencing emergency nurses' burnout during an outbreak of Middle East Respiratory Syndrome Coronavirus in Korea. *Asian Nurs Res.* 2016;10(4):295-9.
- Koh D, Lim M, Chia S, Ko S, Qian F, Ng V. Risk Perception and Impact of Severe Acute Respiratory

- Syndrome (SARS) on Work and Personal Lives of Healthcare Workers in Singapore What Can We Learn. *Med care*. 2005;5(3):676-82.
12. Wu Y, Wang J, Luo C, Hu S, Lin X, Anderson AE, et al. A comparison of burnout frequency among oncology physicians and nurses working on the frontline and usual wards during the COVID-19 epidemic in Wuhan, China. *J Pain Symptom Manage*. 2020;60(1):e60-e5.
13. Rahmanian M, Mosalanezhad H, Rahmanian E, Kalani N, Hatami N, Rayat Dost E, et al. Anxiety and stress of new coronavirus (COVID-19) in medical personnel. *Horizons Med Edu Dev*. 2021;12(2):80-70. (Persian)
14. Hoseini A, Kidozi A, Poorozra H. The role of transformational leadership of managers in the organizational health of schools: Examining the mediating role of organizational justice. *J Sch ad*. 2022;9(1):157-79. (Persian)
15. Alizadeh B, Nastizaei N. Examining the relationship between organizational health and organizational virtue with the mediation of organizational justice. *J bio ethics*. 2019;5(2):33-45. (Persian)
16. Ali Mohamadzadeh K, Darabi A, Jafari M. The Relationship between Organizational Agility and Organizational Health in Hospitals Affiliated to Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *J Payavard Salamat*. 2017;11(3):276-86. (Persian)
17. Ahmady G, Yari B, Rezaie M. The Relationship between Organizational Health and Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction of Allameh Tabatabaei University's Staff. *REAL*. 2016;3(10):1-22. (Persian)
18. Newton C, Teo ST, Pick D, Yeung M, Salamanson Y. Flexibility in change practices and job outcomes for nurses: exploring the role of subjective fit. *J adv nurs*. 2013;69(12):2800-11.
19. Aslani F, Zamanian A, Bahmani A. Effect of spiritual health on the reduction of Covid-19-induced stress in cemetery staff with the mediating role of workplace spirituality. *Relig Health*. 2022;9(2):50-8. (Persian)
20. Eyni S, Ebadi M, Hashemi Z. Corona Anxiety in Nurses: The Predictive Role of Perceived Social Support and Sense of Coherence. *IJPCP*. 2020;26(3):320-31. (Persian)
21. Mo Y, Deng L, Zhang L, Lang Q, Liao C, Wang N, et al. Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. *J nurs manage*. 2020;28(5):1002-9.
22. Nie A, Su X, Zhang S, Guan W, Li J. Psychological impact of COVID-19 outbreak on frontline nurses: A cross-sectional survey study. *J Clin Nurs*. 2020;29(21-22):4217-26.
23. bahmani A. Investigating the effect of work shifts in coronary conditions on burnout of employees with the mediating role of coronary stress. *QJNM*. 2020;9(4):20-6. (Persian)
24. Salimi H, Hajjalizade K, Ameri Siahoui M, Behdo P. Investigating the role of Corona stress mediators in the relationship between internet addiction and marital and family conflict and violence. *Coun Cultu Psycho*. 2021;12(45):95-116. (Persian)

Investigating the relationship between organizational health and organizational flexibility with the mediating role of the stress of contracting Covid-19 in the medical personnel of Shohada Anohem Yasuj Hospital in 2022

Roohalah Kazemipoor¹, Zohreh Karimiankakolaki^{*2}

Received: 2023.3.25

Revised: 2023.5.21

Accepted: 2023.6.10

1. MSc. Student Health Services Management, Department of Health, Faculty of Medical Sciences, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran
2. Assistant Professor, Department of Health, Faculty of Medical Sciences, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran

Pars Journal of Medical Sciences, Vol.20, No.4, Winter 2023

Pars J Med Sci 2023;20(4):8-16

Abstract:

Introduction:

Organizational health and flexibility enable organizations to manage complex challenges in the organization such as the occurrence of crises such as Covid-19. The purpose of this research was to determine the relationship between organizational health and organizational flexibility with the mediating role of stress of contracting Covid-19 in medical personnel of Shohdai Anohmim Yasuj Hospital in 2022.

Methodology:

In a cross-sectional descriptive study, 160 medical staff working in Shahada Anhomesh Yasouj Hospital were selected by simple random sampling. The treatment staff responded to the Organizational Health Scale (OHI) of Hoy and Fidman, the Organizational Flexibility Questionnaire of Mofabi et al., and the standard Covid-19 stress questionnaire. Data analysis was done using structural equation modeling and SPSS20 and SMART PLS software at a significance level of 0.05.

Result:

The results showed that the average age of the participants was 32.18 ± 1.62 , and 98 people (61.25 percent) were women and 62 people (38.75 percent) were men. The findings showed that organizational health has a positive and significant relationship with organizational flexibility and a negative and significant relationship with the stress of contracting Covid-19 ($p < 0.001$). The stress of contracting Covid-19 has a negative and significant relationship with organizational flexibility ($p < 0.001$). The stress of contracting covid-19 significantly plays a mediating role between the relationship between organizational health and organizational flexibility ($p < 0.001$).

Conclusion:

The results show that organizational health and organizational flexibility have a positive and strong relationship, also the stress of contracting Covid-19 has a mediating role with its inverse and significant relationship between these two variables, so it seems that by controlling the stress of contracting Covid-19 Organizational health and organizational flexibility can be improved.

Keywords: Organization, Health, Flexibility, Stress, COVID19

* Corresponding author Email: zohrehkarimian68@gmail.com