

Presenting an Organizational Health Model in Tehran Hospitals based on the Components of Emotional Intelligence and Knowledge Management According to the Mediating Variable of Professional Ethics based on Religious Teachings

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Authors

Fatemeh Esfandiari¹,
Alireza Chenari^{*2},
Mohammad Naghi Imani³

How to cite this article

Fatemeh Esfandiari, Alireza Chenari, Mohammad Naghi Imani, Presenting an Organizational Health Model in Tehran Hospitals based on the Components of Emotional Intelligence and Knowledge Management According to the Mediating Variable of Professional Ethics based on Religious Teachings, *Journal of Quran and Medicine*. 2021;5:127-137.

1. PhD student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran.

Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Roudehen Branch, Islamic Azad University, Roudehen, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: a-chenari@yahoo.com

Article History

Received: 2020/12/24

Accepted: 2021/02/09

ePublished: 2021/03/15

ABSTRACT

Purpose: The aim of this study was to present an organizational health model in Tehran hospitals based on the components of emotional intelligence and knowledge management with respect to the mediating variable of professional ethics based on religious teachings.

Materials and Methods: The research method is descriptive-correlational and predictive and consistent, and in terms of data type, the research approach is low. Its statistical population includes all managers of Tehran hospitals with 1780 people, of which 316 people were selected by multi-stage random sampling. To collect the research data, four standard questionnaires of Bar-On Emotional Intelligence Questionnaire, Fong and Chi Knowledge Management Standard Questionnaire, Kadozir Professional Ethics Questionnaire and Hui and Fieldman Organizational Health Questionnaire were used. Formal and content methods were used to evaluate the validity of the questionnaires and their reliability was calculated and confirmed using Cronbach's alpha reliability criteria.

Findings: The results showed that there is a direct relationship between the independent variables and organizational health and there is a direct and significant relationship between emotional intelligence, knowledge management and professional ethics and the level of organizational health in Tehran hospitals.

Conclusion: The results obtained from the implementation of regression and path analysis models showed that organizational health in Tehran hospitals is predictable based on the components of emotional intelligence and knowledge management according to the mediating variable of professional ethics.

Keywords: Organizational Health, Emotional Intelligence, Knowledge Management, Professional Ethics, Hospital.

ارائه مدل سلامت سازمانی در بیمارستان های شهر

تهران براساس مولفه های هوش هیجانی و مدیریت

دانش با توجه به متغیر میانجی اخلاق حرفه ای مبتنی

بر آموزه های دینی

فاطمه اسفندیاری^۱

دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

علیرضا چناری^{۲*}

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (نویسنده مسئول).

محمدنقی ایمانی^۳

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل سلامت سازمانی در بیمارستان های شهر تهران براساس مولفه های هوش هیجانی و مدیریت دانش با توجه به متغیر میانجی اخلاق حرفه ای مبتنی بر آموزه های دینی انجام شده است.

مواد و روش ها: روش پژوهش، توصیفی همبستگی و از نوع پیش بینی و همخوانی است و از نظر نوع داده ها، رویکرد پژوهشی حاضر کمی می باشد. جامعه آماری آن شامل همه کلیه مدیران بیمارستان های تهران به تعداد ۱۷۸۰ نفر است که ۳۱۶ نفر با روش نمونه گیری تصادفی چند مرحله ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده های پژوهش از چهار پرسشنامه استاندارد پرسشنامه هوش هیجانی بار - آن، پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش فونگ و چی، پرسشنامه اخلاق حرفه ای کادوزیر و پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلدمن استفاده شد. برای بررسی روایی پرسشنامه ها از روش صوری و محتوایی استفاده شد و پایایی آنها با استفاده از معیارهای پایایی ترکیبی آلفای کرونباخ محاسبه شد و مورد تایید قرار گرفت. **یافته ها:** یافته ها نشان داد بین متغیرهای مستقل و سلامت سازمانی، ارتباط مستقیم وجود دارد و بین هوش هیجانی، مدیریت دانش و اخلاق حرفه ای و سطح سلامت سازمانی در بیمارستان های شهر تهران، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. **نتیجه گیری:** نتایج به دست آمده از اجرای رگرسیون و الگوهای تحلیل مسیر نشان دادند سلامت سازمانی در بیمارستان های شهر تهران براساس مولفه های هوش هیجانی و مدیریت دانش با توجه به متغیر میانجی اخلاق حرفه ای قابل پیش بینی می باشد.

کلید واژه ها: سلامت سازمانی، هوش هیجانی، مدیریت دانش، اخلاق حرفه ای، بیمارستان.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۲۱

*نویسنده مسئول: a-chenari@yahoo.com

مقدمه

امروزه سازمانها در همه کشورها به مدیران و کارمندان کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود برای رشد و توسعه همه جانبه دست یابد. یکی از مهم ترین بسترهای مورد نیاز برای این امر مهم وجود سلامت سازمانی است (۱).

مایلز اولین بار اصطلاح سلامت سازمانی را به کار برد. او معتقد بود سازمان همیشه سالم نمی ماند و لازم است به شکلی پویا سلامت سازمان در طول زمان سنجیده شود (۲).

یکی از شرایط لازم جهت توسعه و پیشرفت سازمان، داشتن حد مناسبی از سلامتی در سازمان است. بدون شک، جو سالم منجر به رشد و پرورش شخصی، شادکامی و کارکرد بهتر افراد سازمان می شود. محیط سالم زمینه ی رشد استعدادهای افراد را فراهم و سازمان سالم، افرادی کوشا و فعال به بار می آورد (۳).

امروزه عدم توفیق سازمان ها در دستیابی به اهدافشان تا حدی به فقدان یا پایین بودن سلامتی سازمان مربوط است. سلامتی سازمانها به خصوص در سازمان هایی که با منابع انسانی بیشتر سروکار دارند اهمیت بسیاری دارد، زیرا سلامت سازمانی مفهومی است که انسان نقش بسیار مهمی در برقراری آن ایفا می کند و به منزله ی مهم ترین عامل تحقق هدف ها در سازمان های امروزی شناخته شده است. سلامت سازمانی به توانایی سازمان برای دوام در محیط پیچیده اشاره دارد، به خصوص بیمارستان که در محیطی آکنده از تغییر، از قبیل تغییرات تکنولوژیکی و مهارتی قرار دارد. سلامت سازمانی عبارت است از توانایی سازمان در حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی؛ که از ابعاد روحیه (حس جمع دوستی، باز بودن و اعتماد متقابل بین کارکنان)، تاکید علمی (به حدی که سازمان برتری علمی و فرهنگی را طالب بوده و برای نیل بدان تلاش می ورزد)، ملاحظه گری (رفتار رهبری مدیر که باز و دوستانه است)، ساخت دهی (رفتار مدیر در مشخص کردن مناسبات و روابط کاری با کارکنان)، حمایت منابع (فراهم کردن مواد و لوازم اساسی کار سازمان به منظور اجرای مؤثر وظایف)، نفوذ مدیر (توانایی سازمان بر تأثیرگذاری بر رؤسا و مافوق خود)، یگانگی نهادی (توانایی سازمان به سازگاری با محیطش به طریقی که یگانگی، انسجام و تمامیت برنامه های خود را حفظ کند)، تشکیل شده است. بیمارستان های سالم و پویا دارای جوی مطلوب و سالم بوده و همچنین موجبات انگیزش و علاقه مندی به کار را در کارکنان فراهم می کند و از این طریق اثربخشی بیمارستان را بالا می برد (۴).

سلامت سازمانی برای مفهوم سازی جو عمومی سازمان است، مفهوم سلامتی مثبت در یک سازمان توجه را به شرایطی جلب می کند که رشد و توسعه ی سازمان را تسهیل کرده یا موجب پویایی های سازمانی است. از طریق سلامت سازمانی می توان استعدادهای اعضا را شناسایی کرد تا با استفاده از آن ها، اهداف سازمانی به شکل مطلوبی تحقق پیدا کند. از دیدگاه ماروین

سلامت سازمانی به عنوان یک توانایی سازمانی برای عملکرد مؤثر، از عهده برآمدن آن به طور مناسب، تغییر به طور مناسب و مقتضی و برای رشد از درون تعریف شده است. ماتیو مایلز یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می کند که نه تنها در محیط خود دوام می آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و توانایی های بقاء و سازش خود را به طور مداوم توسعه داده و گسترش می دهد. چیزی که در این تعریف واضح است این است که سازمان سالم با نیروهای مانع در بیرون به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده، نیروی آن را به طور اثربخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می کند(۵).

اساسی ترین مشخصه سازمان های هوشمند در قرن ۲۱، تأکید بر دانش و اطلاعات است. دانش ابزار قدرتمندی است که می تواند تغییرات را در جهان به وجود آورده و نوآوری ها را ممکن سازد. دانش یکی از حیاتی ترین منابع رقابت های سازمانی است که ممکن است از کل دارایی های سازمانی مهم تر باشد. هدف از فعالیت های دانش در سازمان، اطمینان از رشد و تداوم فعالیت ها در جهت حفظ دانش حیاتی در تمام سطوح، به کارگیری دانش موجود در تمام چرخه ها، ترکیب دانش در جهت هم افزایی، کسب مداوم دانش مربوطه، توسعه دانش جدید از طریق یادگیری مداوم که به وسیله تجارب درونی و دانش بیرونی ایجاد می شود(۶). انتقال دانش یکی از مهم ترین مولفه های مدیریت دانش است، انتقال و تسهیم دانش نیازمند برنامه ریزی و توجه جدی است نیازمند ایجاد بستر و زمینه مناسبی می باشد. از طرفی استفاده واقعی از دانش موجود، انتقال دانش از یک فرد به فرد دیگر، از یک فرد به گروه یا از یک گروه به گروه دیگر، کسب دانش سازمانی مورد نیاز از منابع داخلی و خارجی و قابلیت بازیابی و دسترسی افراد جهت استفاده از دانش به ترتیب مؤثرترین اقدامات مدیریت دانش هستند که از طریق خواهان نوآوری کردن و بهبود عملکردها، اثربخشی سازمانی را افزایش می دهند(۷).

امروزه دانش به عنوان منبع استراتژیک مزیت رقابتی در اقتصاد در نظر گرفته شده است. نیازهای مشتری به طور مداوم در حال تغییر است و سازمان ها باید این شرایط را بپذیرند. برای پایدار ماندن در محیط بسیار رقابتی امروز، سازمان ها باید دانش جدید را ایجاد، توزیع و آن را به محصولات و خدمات تبدیل کنند. سازمان ها باید قادر به خلق و به کارگیری دانش جدید و بازسازی دانش موجود برای دستیابی به اهداف خویش باشند، چراکه سازمان ها امروزه در محیطی کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت انگیز است، باید اداره شوند. در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره خود را بر عهده کارکنان بگذارند. به عبارتی دیگر در محیط متحول امروزی که شاهد تغییرات بسیار سریع در حوزه های مختلف علم و فناوری و همچنین پیچیدگی و پویایی روزافزون عوامل محیطی هستیم، تنها

سازمان هایی می توانند بقا یابند و رشد کنند که قادر به سازگاری فعال (تعامل پویا) با محیط پیرامون خود باشند(۸). دانش، محور خلق ارزش در سازمانها می باشد. ذخیره دانش به- عنوان سرمایه استراتژیک هر سازمان، مهمترین مزیت رقابتی سازمانها به شمار می رود. در دنیای امروز و جهان رو به رشد که اطلاعات در آن به حد انفجار رسیده است، تکیه کردن به اطلاعات و دانش عینی نمیتواند سازمان را در چرخه حیات، به سلامت به مقصد برساند، در صورتی میتوان به رقابت در این بازار جهانی ادامه داد که در کنار استفاده از اطلاعات و دانش عینی، دانش ضمنی را با تشریک مساعی، برقراری روابط عاطفی و استفاده از نظام های خبره با غلبه بر تمام مشکلات موجود در جهت دانش ورزی و خردورزی به کار گرفت، چرا که امروزه کشوری در جهان، قدرتمند خواهد بود که بتواند اطلاعات موجود را به دانش تبدیل کند و از دانش تولیدشده به خرد جمعی دست یابد. در همین راستا عصر حاضر، عصر تحولات و تغییرات شگرف در فناوریها است، عصری که ساختار فکری آن آکنده از عمق بخشیدن به اطلاعات و توجه به مشارکت نیروی انسانی، خلاق و دانش گرا است. در گذشته ای نه چندان دور قدرت و مزیت رقابتی یک سازمان یا یک جامعه انسانی دسترسی به منابع مادی بیشتر محسوب میشد. در عرصه رقابت کنونی اصلترین مزیت رقابتی برای سازمانها توان آنها در مدیریت دانش محسوب میشود و عمده ترین سرمایه آنها دانشی است که به آن دسترسی دارند. سازمان های پیشتاز و پیشرو که رهبری بازارهای جهانی را در دست دارند آنهايي هستند که قادرند بیشترین، معتبرترین و بهروزترین دانش بشری را در حوزه کسب و کارشان در اختیار گیرند و از آن استفاده بهینه نمایند(۹).

اخلاق حرفه ای یکی از موضوعات بسیار اساسی است که در تمام جوامع بشری مورد توجه واقع می شود(۱۰). عوامل مختلفی در بهبود عملکرد نقش دارند از جمله اخلاق حرفه ای تأثیر مهمی در سازمان دارد که می توان به پیش بینی پذیر کردن سازمان اشاره نمود(۱۱). آرورا بر این نکته اذعان می کند و می گوید، اعتماد و صداقت بین افراد یک سازمان موجب ایجاد اخلاق حرفه ای می گردد. همچنین در بعد فردی، توانایی تفکر انتقادی و تصمیم گیری صحیح از جمله عوامل تأثیر گذار بر اخلاق حرفه ای می باشد(۱۲). مقوله اخلاق حرفه ای، به خصوص درمعانی اخلاق سازمان و اخلاق کار، مورد توجه اندیشمندان و صاحب نظران دینی، فرهنگی و اخلاقی قرار بگیرد. در ایران نیز با توجه به برخورداری از دین متعالی اسلام، به اخلاق حرفه ای و مباحث پیرامون آن عنایت خاصی شده است. از طرف دیگر، وجود اخلاق حرفه ای موجب ایجاد پیامدهایی مانند اشتیاق شغلی اساتید می شود و آنان را بیش از پیش با شغل درگیر می کند. زبانی شادباد و همکاران در پژوهش خود بر این نکته تأکید دارند و عنوان می کنند که اخلاق حرفه ای تعلق شغلی و درگیر شدن در شغل را در فرد ایجاد می کند(۱۳).

بیمارستان ها یکی از مهمترین نهادهای اجتماعی می باشند که در بحرانی ترین شرایط حیات انسان هادستمايه چرخش آنهاست و بالاترین محصول هستی یعنی سلامتی را تولید می نمایند که این

روش پژوهش پیمایشی می‌باشد با استفاده از جدول مورگان تعیین می‌شود. به دلیل اینکه بیمارستان‌های تهران (مناطق ۲۲ گانه) مورد بررسی قرار خواهد گرفت و به دلیل گستردگی شهر تهران و جلوگیری از اتلاف وقت و صرفه‌جویی در هزینه از روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای استفاده خواهد شد. با توجه به این روش ابتدا تعداد بیمارستان‌ها را در محدوده جغرافیایی پنجگانه مشخص خواهیم کرد. همچنین به دلیل اینکه تعداد نمونه به نسبتی از جامعه آماری مدیران بیمارستان‌های هر منطقه انتخاب می‌شود. تعداد نمونه با استفاده از جدول مورگان انتخاب شده است.

جدول ۱. تعداد و نوع بیمارستان‌ها	
نوع بیمارستان	تعداد بیمارستان‌ها
بیمارستان دولتی	۴۹
بیمارستان خصوصی	۵۶
نیروهای مسلح	۱۴
کل	۱۱۹

جدول ۲. درصد جامعه و نمونه			
جنسیت	جامعه آماری تعداد مدیران	درصد	نمونه آماری تعداد مدیران
زن	۸۰۳	۴۵	۱۴۲
مرد	۹۷۷	۵۵	۱۷۴
کل	۱۷۸۰	۱۰۰	۳۱۶

روش گردآوری داده‌ها روش کتابخانه‌ای و روش میدانی است. ابزار تحقیق ۱- پرسشنامه هوش هیجانی بار - آن ۲- پرسشنامه استاندارد مدیریت دانش فونگ و چی ۲۰۰۹ ۳- پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای کادوزیر ۴- پرسشنامه سلامت سازمانی (هوی و فیلدمن) می‌باشد. جهت سنجش روایی مجدد پرسشنامه از روایی صوری و محتوایی و جهت بازآزمایی پایایی از روش پایایی ترکیبی استفاده شد و روایی و پایایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش توصیفی از شاخص‌های مرکزی، شاخص-های پراکندگی، جداول و نمودارها استفاده شد و ویژگی‌های جمعیت شناختی افراد نمونه مورد بررسی قرار گرفت و در بخش استنباطی از آزمون‌های همبستگی، رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر استفاده گردید.

یافته‌ها

سوال ویژه ۱: سهم هر یک از مولفه‌های هوش هیجانی در نظام سلامت سازمانی در بیمارستان‌های شهر تهران چگونه است؟

سلامتی زیر بنای توسعه‌ی پایداری است که مرهون انسان سالم است. بیمارستان‌ها به دلیل تنوع و اهمیت خدماتی که ارائه می‌دهند جزء پیچیده‌ترین سازمان‌ها می‌باشند. ضرورت‌های جهان کنونی ایجاب می‌کند تا سازمان‌ها پیوسته بررسی، تحلیل و نقد شوند و راه‌های ناسودمند کار را رها سازند و شیوه‌های نو و سازگار با ضرورت‌های جهان کنونی و آینده‌نه چندان دور را برپا دارند و کارآمد گردند. سازمان‌ها به عنوان موجود زنده‌ای که دارای هویتی مستقل از اعضا خود می‌باشند، تصور می‌شوند به گونه‌ای که با این هویت جدید می‌توانند، رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند. این شخصیت و هویت می‌تواند دارای سلامت سازمانی و یا بیماری سازمانی است. بر این اساس، سلامت سازمانی که اشاره به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازش بهتر دارد بسیار اهمیت دارد. متأسفانه ابعاد سلامت سازمانی و اهمیت و نقش آن به منزله‌ی یک اصل تعیین کننده اثربخش برای دست اندرکاران نظام آموزشی، مفهوم ناشناخته‌ای است و به همین علت بیش تر افرادی که در یک موقعیت نابهنجار مدیریتی مانند کم کاری، غیبت، تقاضای متعدد برای انتقال به سازمان‌های دیگر، کیفیت پائین و... قرار می‌گیرند، سعی بر آن دارند تا با دستکاری یا فشار به کارکنان این وضع را سر و سامان بخشند، غافل از این که مشکل جای دیگری است و راه حل آن در چیز دیگری است. فهم وضع سلامت سازمان می‌تواند ما را در انتخاب و گزینش روش‌های مدیریتی مناسب برای اثربخشی آن یاری کند. بنابراین، پژوهش و مفهوم پردازی سلامت سازمانی لازمه‌ی فعالیت‌های پر دامنه و گسترده‌ی بیمارستان‌ها است.

مقاله‌ی حاضر که با هدف تعیین مدل موثر برای پیش بینی سلامت سازمانی انجام می‌گیرد کوششی در جهت نشان دادن اهمیت سلامت سازمانی و متغیرهای موثر بر آن، میباشد. امید است که سازمانها از طریق افزایش رفتارها و هنجارهای مثبت در کارکنان و ایجاد یک سازمان سالم، به گونه‌ای پرورش یابند که عملکرد بهتری را ارائه نمایند چراکه همانگونه که اشاره شد در دنیای مدام در حال تغییر امروز، سازمانها نیازمند پیشرفت هر روزه می‌باشند. بنابراین این پژوهش سعی دارد به این سؤال اساسی که "مدل موثر برای پیش بینی سلامت سازمانی براساس مولفه‌های هوش هیجانی و مدیریت دانش چگونه است؟" پاسخ گوید. در این پژوهش هوش هیجانی براساس مدل هوش هیجانی بار- آن، مدیریت دانش براساس مدل فونگ و چی و اخلاق حرفه‌ای براساس مدل کادوزیر و سلامت سازمانی براساس مدل سلامت سازمانی هوی و فیلدمن مورد بررسی قرار می‌گیرد.

مواد و روش‌ها

روش پژوهش از نظر هدف کاربردی است و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی همبستگی و از نوع پیش بینی و همخوانی است. از نظر نوع داده‌ها، رویکرد پژوهشی حاضر کمی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران بیمارستان‌های تهران می‌باشد و حجم نمونه در این بخش با توجه به این که

جدول ۳. نتایج رگرسیون

Sig. سطح معنی داری	t	ضرایب استاندارد نشده		متغیر
		SE	B	
.۰۰۰	۲۲.۵۸۷	.۰۹۱	۲.۰۴۷	C
.۰۰۰	۶.۷۰۴	.۰۳۱	.۲۰۷	مهارت های درون فردی
.۰۰۰	۵.۲۹۵	.۰۲۷	.۱۴۱	مهارت های میان- فردی
.۰۰۰	۱۰.۹۷۷	.۰۲۴	.۲۶۷	سازگاری
.۰۰۰	۹.۳۹۲	.۰۳۰	.۲۸۰	کنترل استرس
.۰۰۰	۱۴.۲۰۳	.۰۲۲	.۳۱۵	خلق عمومی

جدول ۴. قابلیت تبیین و معناداری کل مدل

ANOVA		DW	R	
Sig.	F	دوربین واتسون	ضریب تعیین شده	ضریب تعیین
**.۰۰۰	۹۱.۷۲۳	۱.۶۵۳	.۰۵۹۷	.۰۷۷۲

گرفت که سازش، کنترل استرس و خلق عمومی، به ترتیب، بیشترین تأثیر را بر سلامت سازمانی دارند.

سلامت سازمانی = 2.047

$$\begin{aligned}
 &+ 0.397 \left(\begin{array}{l} \text{مهارت های میان فردی} \\ \text{مهارت های درون فردی} \end{array} \right) \\
 &+ 0.311 \left(\begin{array}{l} \text{سازش} \\ \text{کنترل استرس} \end{array} \right) \\
 &+ 0.549 \left(\begin{array}{l} \text{کنترل استرس} \\ \text{خلق} \end{array} \right) \\
 &+ 0.573 \left(\begin{array}{l} \text{کنترل استرس} \\ \text{خلق} \end{array} \right)
 \end{aligned}$$

سوال ویژه ۲: سهم هر یک از مولفه های مدیریت دانش در نظام سلامت سازمانی در بیمارستان های شهر تهران چگونه است؟

چون مقدار آماره آزمون دوربین واتسون در فاصله ۱.۵ تا ۲.۵ قرار دارد فرض عدم وجود همبستگی بین خطا ها رد نمی شود و می توان از رگرسیون استفاده کرد. با توجه به معنی داری مقدار آزمون F (۹۱.۷۲۳) در سطح خطای کوچک تر از ۰.۰۵ می توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از متغیرهای مستقل و وابسته، مدل خوبی بوده و متغیر مستقل قادر است تغییرات سلامت سازمانی را تبیین کنند. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (R^2) که برابر با ۰.۵۹۷ می باشد، نشان می دهد که ۵۹.۷ درصد از کل تغییرات سلامت سازمانی، وابسته به متغیرهای مستقل ذکر شده در این معادله می باشد. خط رگرسیون چندمتغیره برای سلامت سازمانی بیمارستان های شهر تهران با استفاده از فرمول زیر به دست آمد که نشان میدهد ضریب تغییر در نمره سلامت سازمانی به ازای یک واحد تغییر در مهارت های درون فردی، مهارت های میان فردی، سازش، کنترل استرس و خلق عمومی نیز به ترتیب خواهد بود. با توجه به ضرایب β میتوان نتیجه

جدول ۵. نتایج رگرسیون

Sig. سطح معنی داری	t	ضرایب استاندارد نشده		متغیر
		SE	B	
.۰۰۰	۱۹.۱۳۴	.۱۶۶	۳.۱۷۸	C
.۰۱۱	۲.۵۴۸	.۰۳۸	.۰۹۸	کسب دانش
.۸۶۴	.۱۷۱	.۰۴۷	.۰۰۸	خلق دانش
.۰۰۰	۵.۱۹۲	.۰۷۳	.۳۸۰	ذخیره دانش
.۰۰۱	۳.۳۰۸	.۰۵۰	.۱۶۷	توزیع دانش
.۰۰۰	۳.۹۸۷	.۰۴۶	.۱۸۲	به کارگیری دانش

جدول ۶. قابلیت تبیین و معناداری کل مدل

ANOVA		DW	R	
Sig.	F	دوربین واتسون	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین
***.۰۰۰	۱۳,۵۵۳	۱,۵۳۴	۰,۱۶۶	۰,۱۷۹

چون مقدار آماره آزمون دوربین واتسون در فاصله ۱,۵ تا ۲,۵ قرار دارد فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی شود و می توان از رگرسیون استفاده کرد. با توجه به معنی داری مقدار آزمون F (۱۳,۵۵۳) در سطح خطای کوچک تر از ۰,۰۵ می توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از متغیرهای مستقل و وابسته، مدل خوبی بوده و متغیر مستقل قادر است تغییرات سلامت سازمانی را تبیین کنند. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (R^2) که برابر با ۰,۱۷۹ می باشد، نشان می دهد که ۱۷,۹ درصد از کل تغییرات سلامت سازمانی، وابسته به متغیرهای مستقل ذکر شده در این معادله می باشد. خط رگرسیون چندمتغیره برای سلامت سازمانی بیمارستان های شهر تهران با استفاده از فرمول زیر به دست آمد که نشان میدهد ضریب تغییر در نمره سلامت سازمانی به ازای یک واحد تغییر در کسب دانش، ذخیره دانش، توزیع دانش و به کار گیری دانش نیز به ترتیب ۰,۱۵۵،

سلامت سازمانی دارند.

$$\beta = 3.178 + 0.155 \left(\begin{matrix} \text{کسب دانش} \\ \text{ذخیره دانش} \\ \text{توزیع دانش} \\ \text{بکارگیری دانش} \end{matrix} \right) + 0.243 + 0.263 + 0.553$$

سوال ویژه ۳: سهم هر یک از مولفه های اخلاق حرفه ای در نظام سلامت سازمانی در بیمارستان های شهر تهران چگونه است؟

جدول ۷. نتایج رگرسیون

Sig.	t	ضرایب استاندارد نشده		متغیر
		SE	B	
.۰۰۰	۴۰.۶۰۰	.۰۷۷	۳.۱۳۹	C
.۰۳۴	۲.۱۲۹	.۰۵۷	.۱۲۲	مسئولیت پذیری
.۰۳۷	۲.۰۹۱	.۰۵۷	.۱۱۹	صادق بودن
.۰۰۶	۲.۷۶۰	.۰۲۳	.۰۶۳	عدالت و انصاف
.۰۰۰	۵.۸۷۰	.۰۱۹	.۱۱۳	وفاداری
.۰۰۰	۵.۳۰۶	.۰۲۷	.۱۴۱	برتری جویی و رقابت طلبی
.۰۰۰	۷.۷۳۰	.۰۳۳	.۲۵۷	احترام به دیگران
.۸۱۹	.۲۲۹	.۰۲۵	.۰۰۶	همدردی با دیگران
.۳۴۶	.۹۴۴	.۰۲۹	.۰۲۷	رعایت و احترام نسبت به ارزشها و هنجارهای اجتماعی

جدول ۸. قابلیت تبیین و معناداری کل مدل

ANOVA		DW	R	
Sig.	F	دوربین واتسون	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین
***.۰۰۰	۳۷,۹۲۲	۱,۶۱۸	۰,۴۹۷	۰,۷۰۵

برابر با ۰,۴۹۷ می باشد، نشان می دهد که ۴۹,۷ درصد از کل تغییرات سلامت سازمانی، وابسته به متغیرهای مستقل ذکر شده در این معادله می باشد. خط رگرسیون چندمتغیره برای سلامت سازمانی بیمارستان های شهر تهران با استفاده از فرمول زیر به دست آمد که نشان میدهد ضریب تغییر در نمره سلامت سازمانی به ازای یک واحد تغییر در مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام

چون مقدار آماره آزمون دوربین واتسون در فاصله ۱,۵ تا ۲,۵ قرار دارد فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی شود و می توان از رگرسیون استفاده کرد. با توجه به معنی داری مقدار آزمون F (۳۷,۹۲۲) در سطح خطای کوچک تر از ۰,۰۵ می توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از متغیرهای مستقل و وابسته، مدل خوبی بوده و متغیر مستقل قادر است تغییرات سلامت سازمانی را تبیین کنند. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (R^2) که

سوال ویژه ۴: سهم هر یک از نشانگرهای شناسایی شده ی هوش هیجانی، مدیریت دانش و اخلاق حرفه ای در نظام سلامت سازمانی در بیمارستان های شهر تهران چگونه است؟

به دیگران، نیز به ترتیب ۰,۳۲۲,۰۰,۲۹۴,۰۰,۱۵۴,۰۰,۳۲۲,۰۰,۳۲۱,۰۰,۵۴۴,۰۰ خواهد بود. با توجه به ضرایب β میتوان نتیجه گرفت که احترام به دیگران، برتری طلبی و رقابت جویی، و صادق بودن به ترتیب، بیشترین تأثیر را بر سلامت سازمانی دارند.

(مسئولیت پذیری) $3.139 + 0.321 =$ سلامت سازمانی

+ 0.322 (صادق بودن)

+ 0.154 (عدالت)

+ 0.294 (وفاداری)

+ 0.322 (رقابت طلبی)

+ 0.544 (احترام)

جدول ۹. ضرایب همبستگی و نتایج

متغیرهای مستقل	ضریب همبستگی با متغیر وابسته	R2	p-value	تایید یا رد
هوش هیجانی	۰,۲۲۴	۰,۰۵۰	۰,۰۰۰	تایید
مدیریت دانش	۰,۴۳۱	۰,۱۸۶	۰,۰۰۰	تایید
اخلاق حرفه ای	۰,۲۶۰	۰,۰۶۸	۰,۰۰۰	تایید

که با تقویت هوش هیجانی، مدیریت دانش و اخلاق حرفه ای، سلامت سازمانی آنان افزایش میابد. مقدار همبستگی بین متغیرها نیز نشان میدهد که شدت رابطه بین دو متغیر مدیریت دانش و سلامت سازمانی به نسبت دیگر متغیرها بیشتر است.

همانگونه که مشاهده میشود ضریب همبستگی بین هوش هیجانی، مدیریت دانش و اخلاق حرفه ای با سلامت سازمانی عددی مثبت است و در سطح ۹۵٪ معنادار میباشد؛ بنابراین بین متغیرهای مستقل و سلامت سازمانی، ارتباط مستقیم وجود دارد و بین هوش هیجانی، مدیریت دانش و اخلاق حرفه ای و سطح سلامت سازمانی در بیمارستان های شهر تهران، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد؛ بنابراین میتوان نتیجه گرفت

جدول ۱۰. نتایج رگرسیون

متغیر	ضرایب استاندارد نشده		t	Sig.
	SE	B		
C	۰,۱۴۰	۳,۱۳۶	۲۲,۳۶۹	۰,۰۰۰
اخلاق حرفه ای	۰,۰۴۳	۰,۲۱۲	۴,۹۸۰	۰,۰۰۰
هوش هیجانی	۰,۰۷۸	۰,۷۲۶	۹,۲۶۵	۰,۰۰۰
مدیریت دانش	۰,۰۷۶	۰,۳۶۰	۴,۷۶۵	۰,۰۰۰

جدول ۱۱. قابلیت تبیین و معناداری کل مدل

ANOVA		DW	R	
Sig.	F	دوربین واتسون	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین
**۰,۰۰۰	۳۹,۴۸۲	۱,۸۵۶	۰,۳۷۵	۰,۵۲۵

سازمانی را تبیین کنند. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (R^2) که برابر با ۰,۳۷۵ می باشد، نشان می دهد که ۳۷,۵ درصد از کل تغییرات سلامت سازمانی، وابسته به متغیرهای مستقل ذکر شده در این معادله می باشد. خط رگرسیون چندمتغیره برای سلامت سازمانی بیمارستان های شهر تهران با استفاده از فرمول زیر به دست آمد که نشان میدهد ضریب تغییر در نمره سلامت

چون مقدار آماره آزمون دوربین واتسون در فاصله ۱,۵ تا ۲,۵ قرار دارد فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی شود و می توان از رگرسیون استفاده کرد. با توجه به معنی داری مقدار آزمون F (۳۹,۴۸۲) در سطح خطای کوچک تر از ۰,۰۵ می توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از متغیرهای مستقل و وابسته، مدل خوبی بوده و متغیر مستقل قادر است تغییرات سلامت

سازمانی به ازای یک واحد تغییر در اخلاق حرفه ای، هوش هیجانی و مدیریت دانش نیز به ترتیب 0.404 ، 0.425 ، 0.425 خواهد بود. با توجه به ضرایب β میتوان نتیجه گرفت که هوش هیجانی، بیشترین تأثیر را بر سلامت سازمانی دارند.

$$\left(\begin{array}{l} \text{اخلاق حرفه ای} \\ \text{هوش هیجانی} \\ \text{مدیریت دانش} \end{array} \right) = 3.136 + 0.404 + 1.104 + 0.425$$

جدول ۱۲. محاسبه اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیر هوش هیجانی بر سلامت سازمانی

نوع اثر	مسیر	میزان اثر بر اساس ضرایب بتا
اثر مستقیم	$X1 \rightarrow y$	۰,۴۳۱
اثر غیر مستقیم	-	۰,۱۷۷
مجموع اثرات مستقیم و غیر مستقیم		۰,۶۰۸

جدول ۱۳. محاسبه اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیر مدیریت دانش بر سلامت سازمانی

نوع اثر	مسیر	میزان اثر بر اساس ضرایب بتا
اثر مستقیم	$\rightarrow y2X$	۰,۲۶۰
اثر غیر مستقیم	-	۰,۱۲۹
مجموع اثرات مستقیم و غیر مستقیم		۰,۳۸۹

استرس به ترتیب، بیشترین سهم را در پیش بینی سلامت سازمانی دارند.

یافته های این پژوهش با بخشی از پژوهش های زیر همخوانی دارد: نتایج پژوهش کرانی و رشیدی که نشان داد بین اتحاد و توافق، روحیه و مولفه های سلامت سازمانی شامل پشتیبانی منابع، یگانگی نهادی، روحیه، تأکید بر پیشرفت تحصیلی، نفوذ مدیر، ملاحظه-گری و ساختاردهی رابطه معنی داری وجود دارد. یافته های عصاره و عصاره که نشان می دهد بین مولفه های هوش هیجانی (حل مساله، خوشبختی، استقلال، تحمل فشار روانی، خود شکوفائی، خودآگاهی هیجانی، واقع گرایی، روابط بین فردی، خوش بینی، عزت نفس، کنترل تکانش، انعطاف پذیری، مسوولیت پذیری، همدلی و خود ابرازی) و مولفه های سلامت سازمانی (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تاکید علمی) رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد با این پژوهش همخوانی دارد و مولفه های هوش هیجانی به عنوان متغیر پیش بین می تواند سلامت سازمان و مولفه های آن را به عنوان متغیر ملاک تبیین نماید. نتایج این پژوهش با کیخا و دیگران که به بررسی رابطه سلامت سازمانی با هوش هیجانی و شادکامی کارکنان آموزش و پرورش پرداختند و به این نتیجه رسیدند سلامت سازمانی و ابعاد آن می تواند به تبیین و پیش بینی هوش هیجانی و شادکامی کارکنان بپردازد. یافته های این پژوهش همسو با نتایج پژوهش های پیشین ساکولوفسک و همکاران، شاته و همکاران، گریلی، گوئیلن، میکو لجازاک، مینیل و لومینت، شاته و همکاران است. می توان گفت سطح بالای هوش هیجانی افراد را آماده می کند به طریقی فکر و عمل کنند که به تجارب عاطفی مثبت منتهی و مانع تجارب عاطفی منفی شود. قوانین

برای دستیابی به این موضوع که مدل علی ارائه شده در دیاگرام تحلیل مسیر چه میزان از واریانس متغیر وابسته را تبیین می کند از ضریب تعیین R^2 کمک گرفت. R^2 به دست آمده به روش Enter برای کل متغیر ها برابر با 0.275 می باشد یعنی 27.5 درصد از مجموع تغییرات متغیر وابسته توسط مدل تحلیلی فوق تبیین می شود از طریق R^2 می توان ضریب خطا یا مقدار e را نیز محاسبه کرد:

$$e^2 = 1 - R^2$$

$$e^2 = 1 - 0.275 = 0.725$$

بنابراین می توان گفت که مدل علی بدست آمده تنها 72.5 درصد از واریانس متغیر وابسته را تبیین نمی کند.

نتیجه گیری

یافته های مربوط به سوال اول پژوهش: سهم هر یک از مولفه های هوش هیجانی در نظام سلامت سازمانی در بیمارستان های شهر تهران چگونه است؟

با توجه به یافته های پژوهش ضریب همبستگی بین مولفه های هوش هیجانی (مهارت های درون فردی، مهارت های میان فردی، سازش، کنترل استرس و خلق عمومی) با سلامت سازمانی عددی مثبت بود و بین متغیرهای مستقل و سلامت سازمانی، ارتباط مستقیم وجود داشت و می توان گفت با تقویت مؤلفه های هوش هیجانی در میان کارکنان، سلامت سازمانی آنان افزایش می یابد. مقدار عددی همبستگی بین متغیرها نیز نشان می دهد که شدت رابطه ی بین دو متغیر خلق عمومی و سلامت سازمانی به نسبت دیگر متغیرها بیشتر است. سازش، خلق عمومی و کنترل

پژوهش پژوهش ما ناهمخوان بود و در پژوهش صورت گرفته ی ما در سطح بیمارستان ها بیش از همه کاربرد دانش پیش بینی کننده سلامت سازمانی بود. یافته های پژوهش سواد و محبی که به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان و هیئت های ورزشی استان هرمزگان) پرداختند نشان داد بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان و هیئت های ورزشی استان هرمزگان ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد مدیریت دانش (شناسایی دانش، خلق و اکتساب دانش، انتقال دانش، ذخیره سازی دانش و کاربرد دانش) و سلامت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان و هیئت های ورزشی استان هرمزگان ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد.

سالارزهی و دیگران در پژوهشی در اداره ی راه و شهرسازی جنوب استان سیستان و بلوچستان به نقش مولفه های مدیریت دانش در پیش بینی مؤلفه های سلامت سازمانی (مورد مطالعه: پرداختند و دریافتند که مولفه ی اجتماعی سازی دانش قابلیت پیش بینی مؤلفه های تأکید علمی، رعایت، ساختاردهی و یگانگی نهادی؛ مؤلفه ی ترکیب دانش قابلیت پیش بینی تمامی مؤلفه های سلامت سازمانی؛ مؤلفه ی بیرونی سازی دانش قابلیت پیش بینی تأکید علمی، رعایت، حمایت از منابع و نفوذ مدیر و مؤلفه ی درونی سازی قابلیت پیش بینی روحیه، ساختاردهی، حمایت از منابع، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی از زیر مؤلفه های سلامت سازمانی را دارد.

یافته های مربوط به سؤال سوم پژوهش: سهم هر یک از مولفه های اخلاق حرفه ای در نظام سلامت سازمانی در بیمارستان های شهر تهران چگونه است؟

با توجه به یافته های پژوهش ضریب همبستگی بین مولفه های اخلاق حرفه ای (مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی) و سلامت سازمانی عددی مثبت است، بنابراین بین متغیرهای مستقل و سلامت سازمانی، ارتباط مستقیم وجود دارد و می توان گفت که بین مولفه های اخلاق حرفه ای و سطح سلامت سازمانی در بیمارستان های شهر تهران، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد؛ بنابراین میتوان نتیجه گرفت که با تقویت مؤلفه های اخلاق حرفه ای در میان کارکنان، سلامت سازمانی آنان افزایش میابد. یافته های این پژوهش با بخشی از پژوهش های زیر همخوانی دارد: یافته های میر کمالی و حاج خزیمه که به تبیین سلامت سازمانی بر اساس نقش مولفه های اخلاق حرفه ای معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران پرداختند بیانگر آن است که ابعاد اخلاقی حرفه ای معلمان قابلیت تبیین سلامت سازمانی مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران را دارا می باشند. وضعیت کلیه مؤلفه های اخلاق حرفه ای به غیر از مؤلفه عدالت، بالاتر از میانگین فرضی پژوهش بود. وضعیت سلامت سازمانی در کلیه ابعاد به غیر از مؤلفه های انسجام نهادی، حمایت منابع و نفوذ مدیر بالاتر از میانگین فرضی پژوهش قرار دارد. بین اخلاق حرفه ای معلمان و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در زمینه

سازمانی اغلب مستلزم ابراز عواطف مثبت و سرکوب عواطف منفی است. بنابراین، انتظار می رود افراد دارای هوش هیجانی بالا آمادگی ابراز عواطف مذکور و سازگاری با قوانین سازمانی و عملکرد شغلی خوبی را داشته باشند. چون هوش هیجانی شامل همدلی و کفایت در مدیریت عواطف خود و دیگران است، افراد با هوش هیجانی بالا راحت تر می توانند عواطف دلخواه را در دیگران ایجاد کنند، بنابر این کمتر با عواطف منفی دیگران مواجه می شوند و مدیریت بهتری را ارایه می دهند و زمانی که با استرس شغلی مواجه می شوند، توانایی بالای در مدیریت آنها را ترغیب می کند تا بتوانند خودکارآمدی بهتری ارایه دهند و در ارتباط با دیگران صحیح برخورد کنند افراد دارای هوش هیجانی بالا بیشتر مسأله مدار هستند. هوش هیجانی خود تنظیم گری موفق را جهت دستیابی به نتایج دلخواه تسهیل می کند، پژوهش ها نشان می دهند که افراد دارای هوش هیجانی بالا نوعا خلق مثبت تری دارند و بهتر می توانند خلق مطلوب را بعد از ایجاد حالت خلقی منفی، بازسازی کنند. هوش هیجانی همانند سپری باعث ایجاد خلق سالم تر، راه های سازگارانه تر تعبیر محیط اطراف و دریافت حمایت اجتماعی بهتر جهت تعدیل اثرات منفی محیطی می شود در کل با توجه به مطالب عنوان شده و با توجه به همپوشی هوش هیجانی، هوش شناختی و جنبه هایی از شخصیت، انتظار می رود افراد دارای هوش شناختی بالاتر (که در تحصیلات نمود پیدا می کند) دارای هوش هیجانی بالاتر باشند. بدیهی است این افراد به علت کفایت های روانی - اجتماعی بهتر قادرند به تعهدات شغلی خود عمل کنند و به سطوح شغلی بالاتر اجتماع ارتقا یابند.

یافته های مربوط به سؤال دوم پژوهش: سهم هر یک از مولفه های مدیریت دانش در نظام سلامت سازمانی در بیمارستان های شهر تهران چگونه است؟

با توجه به یافته های پژوهش ضریب همبستگی بین مولفه های مدیریت دانش (کسب دانش، خلق دانش، ذخیره دانش، توزیع دانش و به کار گیری دانش) و سلامت سازمانی عددی مثبت است، بنابراین بین متغیرهای مستقل و سلامت سازمانی، ارتباط مستقیم وجود دارد. بنابراین میتوان نتیجه گرفت که با تقویت مؤلفه های مدیریت دانش در میان کارکنان، سلامت سازمانی آنان افزایش میابد. مقدار همبستگی بین متغیرها نیز نشان میدهد که شدت رابطه بین دو متغیر ذخیره دانش و سلامت سازمانی به نسبت دیگر متغیرها بیشتر است. نتایج رگرسیون نشان داد به کار گیری دانش بیشترین سهم را در پیش بینی سلامت سازمانی دارد.

یافته های این پژوهش با بخشی از پژوهش های زیر همخوانی دارد: نتایج پژوهش عباسی سروک و غلامی که به بررسی تأثیر مدیریت دانش بر سلامت سازمانی و توانمندسازی روان شناختی کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور پرداختند نشان دادند که مدیریت دانش و مؤلفه های آن بر روی متغیرهای سلامت سازمانی و توانمندسازی روان شناختی، تأثیر مثبت و معناداری داشته است و تنها بین مؤلفه «کاربرد دانش» و سلامت سازمانی ارتباط معناداری مشاهده نشد. که این یافته با نتیجه

مؤلفه مسئولیت پذیری اجتماعی از جمله مهمترین عناصر وجودی سازمانها می باشد به نحوی که اهمیت دادن به رعایت آن نه تنها احتمال ارتقاء تعهد سازمانی را به همراه دارد، بلکه رضایت ذینفعان از سازمان را تقویت میکند. سازمانهای امروزی به عنوان سازمان هایی پاسخگو، برای شفافیت و پاسخگویی به ذینفعان خود در قبال عملکردشان باید تعهدات خود به مسئولیت اجتماعی را از طریق ارزشهای خویش ابراز دارند و اطمینان حاصل کنند که این تعهدات در سراسر سازمان جاری میشوند و به این ترتیب مسئولیت پذیری اجتماعی برای آنان مزایای دو جانبه ای خواهد داشت. با وجود این شرایط سازمان از رویکرد اخلاقی تر و منسجم تر خود نفع میبرد و هم جامعه و طرف های ذینفع نیز نظر و برداشت بهتری از عملکرد و نقاط قوت سازمان خواهند داشت.

اخلاق حرفه ای و سلامت سازمانی به عنوان دو متغیر مهم در سازمانها از جایگاه و منزلت خاصی برخوردار هستند و توجه به رشد اخلاق حرفه ای منجر به پرورش محیطی اخلاقی در سازمان ها میشود و این محیط اخلاقی میتواند فضای سالم سازمانی را تقویت کند و در نهایت منجر به ارتقای سلامت سازمانی خواهد شد. پایبندی به ارزشهای اخلاقی، نشان دهنده سلامت سازمان بوده و مانع از افراط و تفریط در اعمال و احساسات میشود و این تعادل، قلب سلامت است و به کارکنان اجازه میدهد عمل درست را به دلایل درست، در زمان درست و به شیوهای درست و سالم انجام دهند. شبکه بهداشت و درمان و بیمارستان ها به عنوان اساس و زیربنای توسعه نظام سلامت، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است، که امروزه در اغلب کشورها به عنوان صنعت رشد قلمداد میشود و بیشترین بودجه دولتی را پس از امور دفاعی به خود اختصاص میدهد. جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث مسئولیت پذیری کارکنان میشود که افزایش مسئولیت پذیری کارکنان به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی نظام سلامت محسوب میشود. درگیر شدن در رفتارهای اخلاقی در میان انواع مختلف کسب و کار در صنایع و کشورهای مختلف رایج است. دولتها قوانین و مقررات را برای مسئولیتهای سازمان ها در برابر جامعه افزایش داده و مصرف کنندگان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمانها آگاهتر و آشناتر شده اند.

یافته های مربوط به سؤال چهارم پژوهش: مدل پیش بینی سلامت سازمانی در بیمارستان های شهر تهران براساس مولفه های هوش هیجانی و مدیریت دانش با توجه به متغیر میانجی اخلاق حرفه ای نتایج تحلیل مسیر به مدلی منتهی شد که مدل علی بدست آمده ۲۷٫۵ درصد از واریانس متغیر وابسته را تبیین می کند. یافته های این سوال پژوهشی با بخشی از یافته های کرانی و رشیدی، سلیمانی و اسلامی، میر کمالی و حاج خزیمه، عباسی سروک و غلامی، جعفرزاده و دیگران، اسکندری و صمدی، عصار و عصار، خلیلیان و اکرامی نیز همخوانی دارد. در دنیای امروز بر کسی پوشیده نیست که انسان در سراسر زندگی خود به

طور مداوم با سازمانها سرو کار دارد. یکی از این سازمان های بسیار مهم بیمارستان ها می باشند. امروزه یکی از ملاک های پیشرفت در کشورها داشتن بیمارستان های کارآمد و مؤثر است، و در این زمینه یکی از مهمترین ملاک ها برخورداری از سلامت سازمانی است. از طرف دیگر تناسب بین فرد - سازمان یعنی یگانگی و توافق بین نیازها، اهداف و ترجیحات فرد و سازمان است که می تواند به عنوان یکی از خصوصیات نیروی انسانی سازمان ها باشد تا بهره وری آنها را دو چندان کند، از طرفی وجود هوش هیجانی، مدیریت دانش و اخلاق حرفه ای کارکنان می تواند زمینه رشد و توسعه و پیشرفت سازمان ها را افزایش دهد. سلامت سازمانی اشاره به شرایطی دارد که رشد و توسعه و بالندگی یک سازمان را تسهیل می کند و نیل به اهداف را مقدور می سازد. زمانی سازمان سالم است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند انجام می دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می یابند. آنان بیشتر کاری شوق انگیز را که خشنودی درونی فراهم می آورد، دوست دارند و می پذیرند. بسیاری از کارکنان مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را جستجو میکنند. کارکنان می خواهند که به سخنان آنها گوش داده شود و با آنان چنان رفتار شود که گویی هر یک دارای ارزش وجودی فردی هستند آنان می خواهند که اطمینان یابند سازمان به راستی برای نیازها و دشواری های آنان دلسوزی میکند.

موضوع دیگری که در کنار سلامت سازمانی، حائز اهمیت است تاثیر متغیرهای مختلفی همچون هوش هیجانی، مدیریت دانش، اخلاق حرفه ای و ارتقای سطح سلامت در سازمان و بالطبع افزایش اثربخشی است. اخلاقیات در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش ها و باید ها و نبایدها تعریف می شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می شود. به طور کلی انسان ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آنها را شکل می دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزند که این ویژگی های انسانی بر روی میزان سلامت سازمان تاثیر بگذارد. متخلق بودن کارمندان در سازمان به اخلاق حرفه ای، موجب سلامت سازمانی می شود. به علاوه، اثر اخلاق حرفه ای بر سلامت سازمانی کارکنان به به عنوان متغیر میانجی نشان می دهد که اخلاق حرفه ای یک فرد و توانایی او و اهمیت و ارزش آن به منزله عضوی از سازمان، سبب افزایش سلامت سازمانی می شود. در نهایت چنین نتیجه گیری می شود که امروزه تغییر و تحولات روزافزون محیط بیرونی سازمانها، آنها را ملزم می کند برای حفظ بقای سازمان، خود را با تغییرات سازگار کنند. از آنجایی که سلامت سازمانی عامل مهمی در رشد و توسعه سازمانها دارد. سازمان سالم میزان افسردگی و نارضایتی در کارکنان را پایین می آورد و محیطی سالم برای کوشش و سازندگی کارکنان ایجاد می کند و عاملی حمایت کننده محسوب می شود؛ در نتیجه انگیزه افراد برای کارکردن در سازمان بالا می رود. چنین سازمانی خود را با شرایط امروزی سازگار می کند و قادر به ادامه حیات است. وجود

- child welfare agencies", *Children and Youth Services Review*, 2016 (61): 31-39.
6. Moghli, Alireza; Bahmanyari, Hamid; Daneshvar, Bahareh; Masoumi, Rahim. Investigating the relationship between social capital and knowledge management in Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz University of Medical Sciences. 2015, 51- 4.
 7. Weichbrodt J. An analysis of the interplay between organizational sustainability, knowledge management, and open innovation, 2015, 80: 221-232.
 8. Esfandiari, M., Adabi, H. Investigating the Relation between knowledge management practices and the psychological empowerment of human resources in municipality of Tehran. *Urban Management Studies*, 2016, 8(25), 12-24.
 9. Alem Tabriz, Akbar & Mohammad Rahimi, Alireza. Knowledge management and resource planning of the organization with the attitude of information systems. Tehran: Saffar Publications, Ishraqi, 2008.
 10. Miju, M. R., Nath, K. B., & Nath, S. K. Professional Ethics and Teaching Community. *Education*, 2016, 6(3), 75-78.
 11. Selajgeh, Azita and Safari, Sana. The relationship between professional ethics and the performance of university professors. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 2015, 10 (3), 103-110.
 12. Arora B. Integrity, ethics and professional development. *International Education and Research Journal*, 2017, 3(5).
 13. Zabani Shadbad, Mohammad Ali, Hassani, Mohammad and Qasemzadeh Alishahi, Abolfazl. The Role of Professional Ethics in Individual and Organizational Outcomes, *Journal of Medical Ethics*, 2017, 11 (40), 62-54.

اخلاق حرفه ای به منزله هنجاری که از نهادهای اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی به دست می آید، عامل موفقیت سازمان قلمداد می شود. روابط مبتنی بر مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران، رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی موجب افزایش سلامت سازمانی خواهد شد. سازمان سالم، کارکنانی وظیفه شناس با روحیه قوی و ارتباطات باز و شبکه های گسترده دارد. ارتباطات گسترده، وجود مشترکات فرهنگی و نیز اعتماد و همکاری متقابل، عامل مهمی برای سلامت سازمان قلمداد می شود؛ در نتیجه این مباحث، سازمان مسیر رشد و توسعه خود را در محیط در حال تغییر همچنان می پیماید.

References

1. Aghababapoor Dehkordi, T., Aghababapoor Dehkordi, T., Nasr Isfahani, A. A Study of the Relationship between Organizational Identity and Organizational Silence among Employees of the University of Isfahan. *Journal of Applied Sociology*, 2013, 24(4), 139-162.
2. Gholamzadeh, D., Tahvildar Khazaneh, A.. Surveying the Relationships between Leadership Styles, Organizational Health and Bullying (Case study: Islamic Republic of Iran Railway). *Journal of Public Administration*, 2013, 5(4), 157-174.
3. Salarzehi, Habibullah, Moradzadeh, Abdul Basit, and Arab, Abbas. The role of knowledge management components in predicting organizational health components (Case study: Road and Urban Development Administration of Southern Sistan and Baluchestan Province). *General Research Monthly*. 2012, 5 (18) Winter 2012, pp. 85-108.
4. Khalesi N, Shams L, Yegane S, Jafari Pooyan E, Naseri T, Roustaei N, et al. The relationship between organizational health and organizational citizenship behavior in hospitals affiliated to Tehran university of medical sciences in 2010. *Payavard Salamat* 2013; 6(6): 412-22.
5. Potter, C.C.; Leake, R.; Longworth-Reed, L.; Altschul, I.; Rienks, S., "Measuring organizational health in