

# The Correlation of Organizational Health with Job Burnout and Productivity in Mahshahr Petroleum Industry Health Organization Nurses

Alireza Ghasemizad <sup>1,\*</sup>, Vahid Niyakan <sup>2</sup>, Kamran Mohammadkhani <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Assistant Professor, Department of Educational Administration, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran

<sup>2</sup> MSc, Employee Mahshahr Petroleum Industry Health, Mahshahr, Iran

<sup>3</sup> Associate professor, Department of Higher Education Administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

\* **Corresponding author:** Alireza Ghasemizad, Assistant Professor, Department of Educational Administration, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran. E-mail: Ghasemizad@kau.ac.ir

**Received:** 21 Feb 2016

**Accepted:** 15 Feb 2017

## Abstract

**Introduction:** The survival and success of organizations can result in organizational health. The aim of this research is to determine the correlation of organizational health with job burnout and productivity in Mahshahr Petroleum Industry Health Organization Nurses in Iran in 2015.

**Methods:** This research is a descriptive–correlational study. The participants are 150 nurses who are working in the health centers affiliated to the Mahshahr Petroleum industry health organization. "Lowe's Organizational Health Questionnaire", "Maslach Burnout Inventory" and "Hersey and Goldsmiths' Productivity Questionnaire" are used to collect data. The Content validity and reliability are measured by 10 academic experts and 30 participants. Data is analyzed by SPSS 21.

**Results:** Results show a significant correlation between organizational health and organizational productivity ( $r = 0.60$ ,  $P < 0.01$ ). Furthermore, there is a significant negative correlation between organizational health and job burnout ( $r = -0.38$ ,  $P < 0.01$ ).

**Conclusions:** There is a significant correlation between organizational health and organizational productivity and a significant negative correlation between organizational health and job burnout. Therefore, it is recommended that top managers, promote organizational health by establishing human relationships, social interaction and intervention programs.

**Keywords:** Professional Efficiency; Burnout; Organizational; Environmental Health; Nursing

# همبستگی سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی و بهره‌وری پرستاران سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت ماهشهر

علیرضا قاسمی زاد<sup>۱\*</sup>، وحید نیاکان<sup>۲</sup>، کامران محمد خانی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> استاد یار، گروه مدیریت آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران

<sup>۲</sup> کارشناس ارشد، کارمند سازمان بهداشت صنعت نفت ماهشهر، ماهشهر، ایران

<sup>۳</sup> دانشیار، گروه مدیریت آموزش عالی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

\* نویسنده مسئول: علیرضا قاسمی زاد، استاد یار، گروه مدیریت آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران. ایمیل:

ghasemizad@kau.ac.ir

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۱۱/۲۷

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۱۲/۰۲

## چکیده

**مقدمه:** توجه سازمان‌ها به سلامت سازمانی باعث بقاء و موفقیت آنان می‌گردد. لذا مطالعه حاضر با هدف تعیین همبستگی سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی و بهره‌وری پرستاران سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت ماهشهر صورت گرفت. **روش کار:** این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را کل پرستاران بهداشت و درمان نفت ماهشهر (۲۵۰ نفر) تشکیل می‌داد که که ۱۵۰ نفر از آن‌ها به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. برای سنجش سلامت سازمانی از "پرسشنامه سلامت سازمانی لوی" (Lowe Organizational Health Questionnaire)، "سیاهه فرسودگی مسلش" (Maslach Burnout Inventory) و "پرسشنامه بهره‌وری هرسی و گلد اسمیت" (Heresy & Goldsmith's Productivity Questionnaire) استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ۱۰ نفر خبرگان دانشگاهی و پایایی پرسشنامه‌ها به روش آلفای کرونباخ با ۳۰ نفر از افراد نمونه اندازه‌گیری شد. داده‌ها با نرم افزار اسپس پی اس نسخه ۲۱ تحلیل شد. **یافته‌ها:** بین سلامت سازمانی و بهره‌وری سازمانی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود داشت ( $P < 0/01$ ،  $r = 0/60$ ). همچنین بین سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی پرستاران همبستگی معکوس و معنی‌داری بدست آمد ( $P < 0/01$ ،  $r = -0/38$ ). **نتیجه‌گیری:** بین سلامت سازمانی و بهره‌وری همبستگی مثبت و بین سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی همبستگی معکوس بدست آمد. پیشنهاد می‌شود مسئولین با ایجاد روابط و تعاملات اجتماعی و برنامه‌های مداخله‌ای سلامت سازمانی را تقویت نمایند. **واژگان کلیدی:** سلامت سازمانی، بهره‌وری شغلی، فرسودگی شغلی، سازمان، پرستاری

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

## مقدمه

عملکرد و ارتقاء روحیه افراد در محیط کار مفید باشد. همچنین، دستیابی به بهره‌وری پایدار و کیفیت مناسب زندگی در گرو مدیریت و نیروی انسانی کارآمد، اثربخش، هوشمند و متعهد است (۵). سلامت سازمانی را می‌توان با بهداشت روانی در محیط کار مترادف گرفته و سازمان سالم را سازمانی دانست که بتواند میزان افسردگی، ناامیدی و نارضایتی را در کارکنان به حداقل برساند (۶). سلامت سازمان بر وضعی فراتر از اثر بخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته و به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می‌کند. یک سازمان سالم، به این معنا، نه فقط در محیط خود پایدار می‌ماند، بلکه در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، توانایی‌های لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (۷، ۸). محیط کاری سالم می‌تواند در دستیابی به اهداف بیمارستان‌ها

مسائل مرتبط با محیط کاری و نگهداری کارکنان و حفظ روحیه آنان به ویژه در بخش سلامت مورد توجه بسیاری از کشورهاست (۱). در بیمارستان، پرستاران به عنوان بزرگترین گروه شاغل در محیط پرتنشی زندگی می‌کنند که باید بیشتر از این مورد توجه قرار گیرند (۲). محیط کاری به ویژگی‌های اجتماعی و روانشناختی محل کار مرتبط می‌باشد. این ویژگی‌ها شامل عواملی مانند مشخصات فیزیکی، سیاست‌های سازمانی، انعطاف‌پذیری، مقابله مؤثر با مشکلات، بهداشت روانی و کارکنانی متعهد و وظیفه‌شناس؛ که شاخص‌های محیط کاری سالم می‌باشند است (۳، ۴). اندیشه سلامت کامل در سازمان، توجه را به عوامل و شرایطی جلب می‌نماید که رشد و شکوفایی آن را تسهیل یا از پویایی آن جلوگیری می‌کند. درک وضع سلامت سازمان، می‌تواند در گزینش روش‌های مدیریت و رهبری مناسب و اثربخش جهت افزایش

سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت ماهشهر که یکی از مراکز مناطق بیست گانه کشور است در جهت ارائه خدمات بهداشتی و درمانی به کارکنان صنعت نفت و خانواده‌های آنان احداث گردیده که البته از این امکانات خانواده‌های غیر شرکتی و مدارس نیز استفاده می‌کنند و میزان کار نسبتاً بالا می‌باشد. بنابراین، توجه به اهمیت محیط کاری و نقش آن در بهره‌وری و فرسودگی شغلی؛ مطالعه محیط کاری از اهمیت لازم بر خوردار می‌باشد. همچنین علی‌رغم اجماع نظر در حال رشد در ادبیات پژوهش پیرامون سلامت سازمانی، فرسودگی شغلی و بهره‌وری سازمانی، این سه مهم را بطور شفاف مورد بررسی قرار دهد، (مخصوصاً در ایران و ماهشهر) هنوز محدود است. با توجه به این که تا کنون پژوهشی در راستای عوامل ذکر شده؛ در سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت ماهشهر انجام نشده است، مطالعه حاضر با هدف تعیین همبستگی سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی و بهره‌وری پرستاران سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت ماهشهر صورت گرفت.

### روش کار

این مطالعه به صورت توصیفی-همبستگی انجام شد. جامعه پژوهش شامل ۲۵۰ نفر از پرستاران بیمارستان صنعت نفت ماهشهر در سال ۱۳۹۴ بود. تعداد نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان محاسبه و به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۵۰ نفر انتخاب شدند. برای سنجش سلامت سازمانی از "پرسشنامه سلامت سازمانی لوی" (Low Organizational Health Questionnaire)، استفاده گردید که شامل ۲۵ سؤال در ۵ مؤلفه در یک مقیاس هفت درجه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد تدوین شده است و روایی محتوایی آن با استفاده از ۸ نفر از متخصصان و پایایی آن بر روی گروهی از افراد نمونه در کانادا تأیید شده است (۱۲). همچنین روایی محتوایی این پرسشنامه نیز توسط Sili و همکاران در سازمان‌های بهداشتی ایتالیا توسط گروهی از متخصصان تأیید شده است (۲۳، ۲۴). در مطالعه حاضر، پرسشنامه در اختیار ۱۰ مدرسین و متخصصین گروه آموزشی قرار گرفت و شاخص نسبت روایی آن (CVR) ۰/۵۹ بود. ضریب آلفای کرونباخ هر کدام از مؤلفه‌های محیط کار پر طراوت، ۰/۸۴؛ کارکنان الهام بخش، ۰/۸۸؛ رهبری فراگیر، ۰/۸۹؛ فرهنگ مثبت، ۰/۸۹؛ موفقیت پایدار، ۰/۷۸ و سلامت سازمان به صورت کلی، ۰/۸۶ که از مطالعه ۳۰ نفر افراد نمونه حاصل شد. برای سنجش فرسودگی شغلی؛ از "سیاهه فرسودگی مسلش" (Maslach Burnout Inventory) در سه مؤلفه هیجان فردی، عملکرد فردی و مسخ شخصیت با ۲۲ گویه در یک مقیاس هفت درجه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد استفاده شده است (۲۳). این پرسشنامه بارها در سازمان‌های بهداشتی و درمانی مورد استفاده قرار گرفته است (۱۷، ۲۳، ۲۵). در مطالعه حاضر روایی این ابزار از طریق روایی محتوایی با استفاده از ۱۰ نفر خبرگان دانشگاه آزاد اسلامی شیراز و کازرون مورد تأیید قرار گرفت که شاخص نسبت آن ۰/۶۲ بود. ضریب آلفای کرونباخ بر روی ۳۰ نفر از افراد نمونه ۰/۸۰ محاسبه شد.

برای سنجش بهره‌وری سازمانی از "پرسشنامه بهره‌وری هرسی و گلد اسمیت" (Heresy & Goldsmith's Productivity Questionnaire) استفاده شد که داری ۳۲ گویه با هفت بعد در یک مقیاس هفت درجه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد تدوین شده است و در

مؤثر واقع شده (۹) و کارها با زمان و هزینه کمتری انجام گردد؛ در نتیجه بهره‌وری پرستاران و سازمان افزایش یابد (۱۰).

بهره‌وری مبتنی بر این عقیده است که انسان می‌تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر از دیروز انجام دهد. بهره‌وری نیروی انسانی اغلب، در محیط سازمانی سالم امکان پذیراست؛ از این رو سنجش و توسعه سلامت سازمانی و بهره‌وری، همواره باید مورد توجه قرار گیرد (۵). بهره‌وری مبتنی بر این عقیده است که انسان می‌تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر از دیروز انجام دهد (۱۱). بهره‌وری نیروی انسانی اغلب، در محیط سازمانی سالم پذیراست؛ از این رو سنجش و توسعه سلامت سازمانی و بهره‌وری سازمان‌های بهداشتی، همواره باید مورد توجه قرار گیرد. در سازمان‌های سالم، مدیر با کارکنان، رفتاری کاملاً دوستانه و حمایتگر دارد و در برنامه‌های خود یگانگی ایجاد می‌کند. در عوض کارکنان نیز تمایل بیشتری برای ماندن در سازمان خواهند داشت. بدیهی است چنین نگرش و فضایی، سازمان را به سمت اثربخشی و بهره‌وری سوق می‌دهد (۵). می‌توان گفت عوامل متعددی بر سلامت سازمان و بهره‌وری مؤثر هستند که مهم‌ترین آن‌ها نیروی انسانی است. افراد بیشتر زمان مفید خود را در محیط کاری به سر می‌برند و محیط کاری عاری از تنش نیست (۱۲) اشخاصی که دارای نگرش مثبت و توانایی مقابله با تنش را دارند نه تنها آن را مضر نمی‌دانند بلکه از آن به نحو موثری استفاده می‌کنند (۱۳).

تنش زیاد شغلی منجر به فرسودگی شغلی می‌شود. زمانی که فرد تنش زیاد، مداوم و کنترل نشده در محیط کار تجربه می‌کند؛ تقاضای محیط کار بیش از حد توانایی فرد باشد و نتواند به اهداف خویش برسد و همچنین افرادی که آستانه تحمل پایینی دارند و توانایی مقابله با تنش را ندارند بیشتر در معرض فرسودگی شغلی قرار می‌گیرند (۱۴). فرسودگی کاری در حقیقت آن نوع از فرسودگی روانی است که با فشارهای روانی یا تنش‌های مربوط به شغل و محیط کار توأم گشته باعث خستگی عاطفی، واکنش منفی و کاهش احساس موفقیت فردی می‌شود (۱۵). بر اساس پژوهش‌های انجام شده، فرسودگی شغلی در بین پرستاران شایع می‌باشد (۱۶-۱۸) پرستاران بیمارستان‌ها به دلیل ماهیت کار، شیفت کاری، مسئولیت پذیری اجتماعی و تنشی که بر آنان وارد می‌شود بیشتر از دیگران دچار فرسودگی شغلی شده، سلامت روان و جسمی آنان به خطر می‌افتد (۹). این مسئله می‌تواند باعث افزایش غیبت، کاهش انرژی و بازده و افت کیفیت مراقبت از بیماران شده و در کل روی عملکرد سازمان تأثیر منفی برجای گذارد (۱۶). فرسودگی شغلی می‌تواند بر سلامت روانی و جسمی زندگی کاری و شغلی تأثیر گذارد (۱۹، ۲۰). سه بعد مختلف فرسودگی شغلی شامل هیجان فردی، خستگی مزمن، اختلالات خواب، علائم جسمی مختلف به صورت کاهش انرژی و احساس تخلیه توان روحی، مسخ شخصیت و واکنش منفی، عاری از احساس و توأم با بی‌اعتنائی مفرط نسبت به همکاران و مراجعین، احساس گناه، گوشه‌گیری، کاهش کار و فعالیت روزانه به معنای جدایی روانی فرد از شغل و کاهش عملکرد فردی (کاهش احساس شایستگی و موفقیت در حرفه، نارضایتی از کار، احساسات مبنی بر شکست و ناتوانی، از دست دادن قدرت تشخیص و درک، حس دائمی از اجحاف و استثمار و کاهش عملکرد شغلی می‌باشند (۲۱، ۲۲).

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی (-۰/۳۸) میان سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی نشان دهنده رابطه معکوس است. ضریب B (-۰/۳۸) در معادله رگرسیون نشان می‌دهد که به ازای یک واحد افزایش در سلامت سازمانی ۳۸ درصد کاهش در فرسودگی شغلی است. بنابراین، سلامت سازمانی با سطح اطمینان ۰/۹۹ به طور معنی داری می‌تواند فرسودگی شغلی پرستاران بهداشت و درمان نفت ماهشهر را پیش بینی کند.

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی (۰/۵۹۹) میان سلامت سازمانی و بهره‌وری سازمانی نشان دهنده همبستگی نسبتاً قوی میان این دو متغیر است؛ و ضریب تعیین (۰/۳۵۸) نشان می‌دهد که ۳۶ درصد از بهره‌وری سازمانی از طریق سلامت سازمانی تبیین می‌شود. بنابراین، بین سلامت سازمانی و بهره‌وری سازمانی در گروه پرستاران بهداشت و درمان نفت ماهشهر همبستگی معنادار وجود دارد. ضریب B (۰/۵۹۹) در معادله رگرسیون نشان می‌دهد که به ازای یک واحد افزایش در سلامت سازمانی شاهد تقریباً ۶۰ درصد افزایش در بهره‌وری سازمانی وجود دارد. بنابراین، با سطح اطمینان ۰/۹۵ سلامت سازمانی به طور معنی داری می‌تواند بهره‌وری پرستاران سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت ماهشهر را پیش بینی کند.

مطالعات متعدد در سازمان‌های بهداشتی بکارگرفته شده است، (۲۶). روایی این پرسشنامه با استفاده از نظر ۸ نفر از خبرگان دانشگاه آزاد اسلامی شیراز و کازرون انجام گرفت که مقدار شاخص نسبت آن ۰/۵۹ بود. و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ با ۳۰ نفر از افراد نمونه بدست آمد. نتایج محاسبه میزان آلفای کرونباخ برای بهره‌وری سازمانی ۰/۹۴ و شاخص‌های توانایی ۰/۷۱؛ وضوح و ادراک ۰/۸۰؛ حمایت سازمان ۰/۸۷؛ انگیزش ۰/۷۱، ارزیابی و بازخورد ۰/۷۱؛ اعتبار ۰/۹۲ و محیط ۰/۷۵؛ بر روی ۳۰ نفر از افراد نمونه بدست آمد. از نظر اخلاقی همگی افراد شرکت کننده در مطالعه داوطلبانه، پرسشنامه‌ها را تکمیل نمودند. بعد از حصول اطمینان از نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کلموگراف اسمیرنوف؛ از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون تک متغیره استفاده شد. داده‌ها نیز با استفاده از اس پی اس نسخه ۲۱ تحلیل شد.

### یافته‌ها

اطلاعات جمعیت‌شناسی نمونه شامل ۸۵ نفر زن و ۶۵ مرد بود که از بین آنان ۴۷ نفر بین ۱ تا ۱۰ سال، ۷۲ نفر بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۳۱ نفر بالاتر از ۲۰ سال سابقه کاری داشتند از این میان ۳۱ نفر دارای مدرک کادرنی، ۱۰۴ نفر دارای مدرک کارشناسی و ۱۵ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند.

جدول ۱: رگرسیون پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس سلامت سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	F	بتا	ضریب رگرسیون استاندارد نشده	t	سطح معنی داری
-۰/۳۸	۰/۱۴	۲۳۱/۲۱	-۰/۳۸	-۰/۴۱	-۱۴/۳۲	P < ۰/۰۰۱

جدول ۲: رگرسیون پیش‌بینی بهره‌وری بر اساس سلامت سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	F	بتا	ضریب رگرسیون استاندارد نشده	t	سطح معنی داری
۰/۵۹۹	۰/۳۵۸	۲۴۹/۵۲	۰/۵۹۹	۰/۷۹۲	۱۵/۷۹۶	P < ۰/۰۰۱

### بحث

و کارکنان الهام بخش در نتیجه تقویت و ارتقاء، بالا رفتن سطح بهره‌وری سازمانی را به همراه خواهد داشت. سرپرستان در سازمان‌های سالم کارکنانی متعهد و وفادار، روحیه بالا، کانال‌های ارتباطی باز و موفقیت خطوط تحتانی سازمان را بدنبال خواهد داشت. یک سازمان سالم جایی است که افراد دوست دارند در آن کار کنند و افتخار می‌کنند که بخشی از سازمان هستند. علاوه بر این، کسانی که در سازمان‌های سالم کار می‌کنند کاراتر و بهره‌ورتر هستند (۳۰). سازمان‌هایی که به نظام اداری سالم مجهزند، می‌توانند فراهم‌کننده جوامع سالم باشند، می‌توانند جوامع را به سوی بهره‌مندی و بهره‌برداری بهتر از منابع انسانی، منابع طبیعی، دانش فنی و سرمایه مالی هدایت سازند و به عامل موفقیت جوامع تبدیل شوند. نتایج این فرضیه با نتایج مطالعات قبلی همسویی دارد (۱۲، ۳۰، ۳۱).

همچنین می‌توان گفت که موفقیت پایدار، محیط کار پر طراوت و فرهنگ مثبت منجر به بهره‌وری سازمانی می‌گردد. سالم بودن جو سازمانی علاوه بر مزایایی که برای سازمان دارد، مانند بالابردن کارایی، اثربخشی، برای کارکنان نیز می‌تواند نتایج مفیدی داشته باشد. نتایج این مطالعه با نتایج مطالعات قبلی همسویی دارد (۳۲). مثلاً، Hubert، نشان داد که تغییرات میزان تنش به طور معناداری با تغییرات سلامت

بر اساس یافته‌های این مطالعه همبستگی معکوس و معنی داری بین سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی پرستاران یافت شد به این معنی که افزایش سلامت سازمانی به احتمال زیاد منجر به کاهش فرسودگی شغلی پرستاران خواهد شد. نتیجه این مطالعه با نتایج مطالعه حجت خواه و همکاران، مبنی بر اینکه روحیه، رعایت، ساختار دهی، حمایت منافع و سلامت سازمانی کل با فرسودگی شغلی همبستگی منفی دارد، در یک راستا می‌باشد (۲۷). در کل می‌توان گفت چون در یک سازمان سالم کارکنان نسبت به سازمان احساس تعلق می‌کنند و علاقمند به اعلام نظرات خود در مورد مشکل هستند؛ تشریک مساعی به صورت آزاد و داوطلبانه صورت می‌گیرد و کارکنان نسبت به یکدیگر احساس احترام و تعلق دارند و خود را تنها حس نمی‌کنند و افراد خود کارآمدی بالایی دارند به احتمال زیاد فرسودگی شغلی کمتری را حس می‌کنند (۲۸).

همچنین همبستگی مثبت و معنی داری بین سلامت سازمانی و بهره‌وری یافت گردید. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که سلامت سازمانی از قبیل: محیط شاد و پرطراوت، رهبری فراگیر، فرهنگ مثبت

برانگیختگی ملایم، فرد را در جریان اجرای کاری که برعهده دارد هوشیار نگه می‌دارد. اما تنش شدید طولانی، آثار مخرب جسمی و روانی به دنبال دارد و باعث کاهش بهره‌وری می‌شود. فارسی و همکاران، نیز تأیید نمودند که ابعاد فرسودگی شغلی بر بهره‌وری سازمانی تأثیر دارد و فرسودگی شغلی بهره‌وری را کاهش می‌دهد (۳۵).

### نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که سلامت سازمانی بطور معنی‌داری می‌تواند فرسودگی شغلی و بهره‌وری پرستاران سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت را پیش‌بینی کند. همچنین محیط کاری پر طراوات، فرهنگ مثبت و موفقیت‌پایدار بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی بهره‌وری پرستاران را کاهش دهد. عدم تعمیم یافته‌ها به جامعه‌ای غیر از حوزه سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت ماهشهر از جمله محدودیت‌های این پژوهش حساب می‌آید. همچنین احتمال وجود خطای سهل‌گیری و سخت‌گیری در پر کردن پرسشنامه‌ها توسط شرکت‌کنندگان نیز محدودیت دیگر این مطالعه بود که با تلاش پژوهشگران و راهنمایی‌های لازم، این محدودیت به حداقل خود رسید.

پیشنهاد می‌شود مسئولین با ایجاد روابط و تعاملات اجتماعی، سلامت سازمانی را تقویت نمایند. در نتیجه محیط کاری سالم منجر به افزایش بهره‌وری و کاهش فرسودگی شغلی پرستاران خواهد شد.

### سپاسگزاری

بدین وسیله از مسئولان سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت ماهشهر جهت یاری در اجرای این پژوهش با شماره (را/ ۱۲۱/۱۰۹۱۹) و کلیه پرستاران جهت مشارکت داوطلبانه در پژوهش تشکر و قدر دانی می‌شود.

### References

1. Lavoie-Tremblay M, Bourbonnais R, Viens C, Vezina M, Durand PJ, Rochette L. Improving the psychosocial work environment. *J Adv Nurs*. 2005;49(6):655-64. DOI: 10.1111/j.1365-2648.2004.03339.x PMID: 15737225
2. Brooks BA, Anderson MA. Nursing work life in acute care. *J Nurs Care Qual*. 2004;19(3):269-75. PMID: 15326997
3. Lyden JA, Klingele WE. Supervising organizational health. *Supervision*. 2000;61(12):3-6.
4. Brooten D, Youngblut JM. Nurse dose as a concept. *J Nurs Scholarsh*. 2006;38(1):94-9. PMID: 16579330
5. Shaabanibahar GR, Safae E, Erfani N. [Relationship between organizational health and productivity in country physical education organization]. *Res Sport Sci*. 2011;8(29):69-89.
6. Nasiripour AM, Mohammadzadeh KHA, Reesi P, Jafari M. [The Relationship between organizational cultures and employees' productivity]. *J Health Admin*. 2008;12(35):549-57.
7. Hoy WK, Woolfolk AE. Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools. *The Element Sch J*. 1993;93(4):355-72. DOI: 10.1086/461729

سازمانی مربوط است و هرچه جو سازمانی ناسالم‌تر باشد، میزان تنش نیز بالاتر می‌رود (۳۲). Lee و همکاران، نشان دادند که سلامت سازمانی باعث افزایش بهره‌وری می‌شود و سازمان‌هایی که از سلامت نظام اداری و سازمانی برخوردار هستند، کارکنانی شاداب خواهند داشت (۳۳).

همچنین نتایج بدست آمده نشان داد که ابعاد هیجان‌فردی و عملکرد فردی رابطه معکوس با بهره‌وری دارند. در نتیجه خستگی، اختلالات خواب، علائم جسمی مختلف و کاهش انرژی و احساس تخلیه توان روحی ... باعث کاهش بهره‌وری می‌شود. نخستین آسیب فرسودگی کاری، فرسودگی بدنی است، لذا افرادی که به این عارضه دچار می‌شوند، اصولاً کم‌انرژی بوده و احساس خستگی بیش از حدی دارند که به احتمال زیاد منجر به کاهش بهره‌وری آنان خواهد شد (۳۴). اما مسخ شخصیت رابطه مثبت با بهره‌وری سازمانی دارد. به این معنا که فراهم نمودن محیط آرام برای بیماران، احساس شادمانی با بیماران، ایجاد ارزش و بالا رفتن آستانه تحمل بدلیل موقعیت شغلی در پرستاران، بهره‌وری پرستاران و نهایتاً بهره‌وری سازمانی را در بیمارستان ارتقاء خواهد داد. نتایج این پژوهش با نتایج مطالعات قبلی همسویی دارد. پور مثال، Schaufeli & Leiter (۲۴) بر این امر تأکید داشتند که فرسودگی شغلی منجر به افت کیفیت ارائه خدمات می‌شود. فرسودگی شغلی در درازمدت منجر به دست کشیدن از کار، غیبت، روحیه پایین، تحریک‌پذیری، درماندگی، عزت‌نفس پایین، افزایش اضطراب می‌شود (۲۵، ۹). اگر به علائم فرسودگی شغلی توجه نشود و درمانی برای آن صورت نگیرد هم فرد و هم سازمانی که فرد در آن کار می‌کند تحت تأثیر آن قرار می‌گیرد. نتایج این پژوهش تا حدودی با مطالعات پیشین همسویی دارد. نتایج مطالعه فارسی و همکاران نشان داد که افراد برای آنکه مطابق با هنجارها فعالیت کنند، باید کمی تنش داشته باشند؛ و

8. Wilson MG, Dejoy DM, Vandenberg RJ, Richardson HA, McGrath AL. Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. *J Occupat Organ Psychol*. 2004;77(4):565-88. DOI: 10.1348/0963179042596522
9. Hoseinzadeh D. [The relationship between management style, burnout and organizational health among Taleghani Hospital nurses]. *J Educ Counsel Psychoter*. 2013;1(2):108-27.
10. Ghasemizad A, Amirian Zadeh M, Bagheri S. A study of the relationship between teachers and principals' spiritual leadership, quality of work life, job satisfaction and productivity. *Am J Sci Res*. 2012;49:11-20.
11. Grunfeld E, Whelan TJ, Zitzelsberger L, Willan AR, Montesanto B, Evans WK. Cancer care workers in Ontario: prevalence of burnout, job stress and job satisfaction. *CMAJ*. 2000;163(2):166-9. PMID: 10934978
12. Lowe GS. Healthy workplaces and productivity: a discussion paper. Canada: Minister of Public Works and Government Services Canada; 2003.

13. Edwards D, Burnard P, Coyle D, Fothergill A, Hannigan B. Stress and burnout in community mental health nursing: a review of the literature. *J Psychiatr Ment Health Nurs*. 2000;7(1):7-14. PMID: 11022506
14. Greenberg JS. *Comprehensive Stress Management*. London: McGraw-Hill; 2002.
15. Pines A. Burnout: Existential perspectives. In: Schaufeli WB, Maslach CE, Marek TE, editors. *Professional Burnout: Recent Development in Theory and Research*. Washington, DC: Taylor and Francis; 1993. p. 33-52.
16. Burgess L, Irvine F, Wallymahmed A. Personality, stress and coping in intensive care nurses: a descriptive exploratory study. *Nurs Crit Care*. 2010;15(3):129-40. DOI: 10.1111/j.1478-5153.2009.00384.x PMID: 20500651
17. Payami M. Social Support and Burnout in Nurses. *Zanjan J Med Sci*. 2000;8(33):52-7.
18. Schaufeli WB, Maslach CE. Historical and Conceptual Development of Burnout. *Professional Burnout. Recent Developments in Theory and Research*. Washington, DC: Taylor & Francis; 1993.
19. Dimitros B, Konstantinos V. Organizational culture and job burnout: A review. *Int J Res Bus Manage*. 2014.
20. Baicker K, Cutler D, Song Z. Workplace wellness programs can generate savings. *Health Aff (Millwood)*. 2010;29(2):304-11. DOI: 10.1377/hlthaff.2009.0626 PMID: 20075081
21. Safi MH, Kolahi AA. The Relationship between Job Satisfaction with Burnout and Conflict Management Styles in Employees. *Commun Health*. 2016;2(4):266-74.
22. Cuijpers P, Stam H. Burnout among relatives of psychiatric patients attending psychoeducational support groups. *Psychiatr Serv*. 2000;51(3):375-9. DOI: 10.1176/appi.ps.51.3.375 PMID: 10686247
23. Sili A, Vellone E, De Marinis MG, Fida R, Venturini G, Alvaro R. [Validity and reliability of the nursing organizational health questionnaire]. *Prof Infirm*. 2010;63(1):27-37. PMID: 20470457
24. Schaufeli WB, Leiter MP. Maslach burnout inventory-general survey. *Maslach Burn Invento Ttest Man*. 1996;1:19-26.
25. Talaie A, Mohammad Nejad M, Samari AA. [Burnout in staffs of health care centers in Mashhad]. *J Fundament Health*. 2009;36(8):133-42.
26. Hersey P, Goldsmith M. A situational approach to performance planning. *Train Develop J*. 1980;34(11):38-&.
27. Hojjatkah M, Zakiei A, Alikhani M. [Relationship between Resilience, Organizational Health and Burnout amongst the Female Primary-School Teachers in Kermanshah City]. *J Undustr Organ Psychol*. 2000;3:35-44.
28. Ghasemizad A, Khajehei H, Mohamadkhani K. School level environment and elementary teachers' self efficacy: Structural equation model'. *Aust J Basic Appl Sci*. 2013;7(8):589-94.
29. Ansari ME, Ostadi H, Javeri F. [The relationship between organizational health and working positive attitudes in Isfahan]. *Tax Aff Head Office*. 2009;17(6):41-66.
30. Jaskiewicz W, Tulenko K. Increasing community health worker productivity and effectiveness: a review of the influence of the work environment. *Hum Resour Health*. 2012;10:38. DOI: 10.1186/1478-4491-10-38 PMID: 23017131
31. Politis JD. Dispersed leadership predictor of the work environment for creativity and productivity. *Eur J Innovat Manage*. 2005;8(2):182-204. DOI: 10.1108/14601060510594693
32. Hubert JA. The Relationship of Teacher Stress to Organizational and Role-Related Stressors 1984 [September 12, 2016]. Available from: [www.eric.ed.gov/?id=ed246524](http://www.eric.ed.gov/?id=ed246524).
33. Lee JC, Chen CL, Xie SH. The influence of school organizational health and occupational burnout on self-perceived health status of primary school teachers. *Proced Soci Behav Sci*. 2014;116:985-9. DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.01.332
34. Rasoli Z. [Survey relationship job stress and burnout with rat productivity in helicopter pilots]. *Ann Mil Health Sci Res*. 2012;10(2):133-7.
35. Farsi Z, Habibi H, Lashkari MH. Relationship between productivity and burnout in nurses of military hospitals in Tehran. *J Arch Mil Med*. 2014;2(1). DOI: 10.5812/jamm.16276
36. Dewa CS, Loong D, Bonato S, Thanh NX, Jacobs P. How does burnout affect physician productivity? A systematic literature review. *BMC Health Serv Res*. 2014;14:325. DOI: 10.1186/1472-6963-14-325 PMID: 25066375