

The Effect of Organizational Changes on Occupational Stress of Nurses Considering the Moderator Role of Trust in Head Nurses

Fathiizadeh A¹, Zare R^{1*}, Khammarnia M², Mirnasoudi S K³

¹ Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

² Assistant Professor, Health Promotion Research Center, Zahedan University of Medical Sciences, Zahedan, Iran

³ Master of Business Administration (MBA), Payame Noor University of Karaj, Alborz, Iran

Abstract

Background: One of the major problems that human societies are struggling with in the past few decades due to the gradual growth of modern life is the stress phenomenon. This phenomenon has become especially important and, by being globalized, it has increasingly affected the health of the workforce. Therefore, the purpose of this study was to analyze the effect of organizational changes on occupational stress among nurses considering the moderator role of trust in head nurses.

Methods: With regard to the aim of the study, this study is practical and regarding data collection it is a preliminary study and a branch of field studies which was done cross-sectional at eight Tehran University teaching hospitals in 2017. The statistical population of the study was all the nurses working in the teaching hospitals of Tehran University of Medical Sciences (16 hospitals). 215 out of 230 nurses were selected by multi-stage cluster sampling method. The data collection tool was March Organizational Change Questionnaire (1981), Helicel and Slackome Job Stress Questionnaire (2010), and McCaffrey's Surveillance Trust Questionnaire (2010) whose validity and reliability were confirmed. In data analysis, Pearson Correlation test was used to examine the relationship between variables, structural equation modeling and Bootstrap test were used to measure the fit of the research model and hypotheses test using SPSS 22 and Amos22 software was used.

Results: The results showed that the research model has a good fit. If the trust in the head nurse is low, an organizational change with a coefficient of -0.60 at a 95% confidence level affects the nurses' job stress, and if the trust in the head nurse is high, the effect of organizational change on nurses' job stress in the 95% confidence level is 0.77.

Conclusion: Stress can, to a certain extent, have a positive impact on the performance of the individual in an organization, and if it exceeds a certain limit, it has a negative effect on the individual's performance in an organization. Therefore, in general, stress through trust leads to an organizational change.

Keywords: Organizational change, Nursing job stress, Trust in head nurses

Sadra Med Sci J 2018; 6(3): 195-204.

Received: Jun. 12th, 2017

Accepted: Jul. 6th, 2018

*Corresponding Author: Last Name N. Affiliation, email

مجله علوم پزشکی صدر

دوره ۶، شماره ۳، تابستان ۱۳۹۷، صفحات ۱۸۵ تا ۱۹۴

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۴/۱۵ تاریخ دریافت: ۹۶/۰۳/۲۲

مقاله پژوهشی

(Original Article)

اثر تحولات سازمانی بر استرس شغلی پرستاران با توجه به نقش تعدیل کننده اعتماد به

سرپرستاران

علیرضا فتحی‌زاده^۱، رضا زارع^{۱*}، محمد خمرنیا^۲، سید کوشا میرمسعودی^۳

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

استادیار مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز تحقیقات ارتقاء سلامت، دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، زاهدان، ایران

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار (MBA)، دانشگاه پیام نور کرج، البرز، ایران

چکیده

مقدمه: یکی از مشکلات اساسی که در طی چند دهه اخیر و با روی آوردن تدریجی جوامع به سمت زندگی مدرن گریبانگیر جوامع بشری شده است، پدیده استرس می‌باشد. این پدیده اهمیت ویژه‌ای یافته است و با جهانی شدن، سلامت شاغلین را تحت تأثیر فزاینده‌ای قرار داده است لذا هدف پژوهش حاضر، تعیین اثر تغییر و تحولات سازمانی بر استرس شغلی پرستاران با توجه به نقش تعدیلگر اعتماد به سرپرستاران در نظر گرفته شد.

مواد و روش: این مطالعه از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها از نوع تحقیقات پیمایشی و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می‌آید که به طور مقطعی در سال ۱۳۹۶ در هشت بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شد. جامعه آماری پژوهش همه‌ی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران به تعداد ۱۶ بیمارستان می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای ۲۱۵ پرستار از بین ۲۳۰ نمونه آماری پژوهش انتخاب گردید. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه تغییر و تحول سازمانی مارچ (۱۹۸۱)، پرسشنامه استرس شغلی هلریکل و اسلوکوم (۲۰۱۰) و پرسشنامه اعتماد به سرپرستان مک‌کفری (۲۰۱۰) بود که روایی و پایایی آنها مورد تأیید قرار گرفت. در تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرها، روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و آزمون بوت‌استرپ جهت سنجش برازش مدل پژوهش و آزمون فرضیه‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 22 و Amos22 استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که مدل پژوهش از برازش خوبی برخوردار است. در صورتی که اعتماد به سرپرستار در سطح کم باشد تغییر سازمانی با ضریب تأثیر ۰،۶۰- در سطح اطمینان ۹۵ درصد بر استرس شغلی پرستاران تأثیر می‌گذارد و در صورتی که اعتماد به سرپرستار در سطح زیاد باشد ضریب تأثیر تغییر سازمانی بر استرس شغلی پرستاران در سطح اطمینان ۹۵ درصد معادل ۰،۷۷- می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری: استرس تا حد خاصی می‌تواند تأثیر مثبتی بر عملکرد فرد در سازمان داشته باشد و اگر از حد معینی فراتر رود موجب تأثیر منفی بر عملکرد فرد در سازمان شده، بنابراین به طور کلی فشار روانی از طریق اعتماد منجر به تغییر و تحول سازمانی می‌گردد.

واژگان کلیدی: تغییر و تحول سازمانی، استرس شغلی پرستاران، اعتماد به سرپرستاران

*نویسنده مسئول: رضا زارع، استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، rezazare@pnu.ac.ir

مقدمه

تغییر عادت‌ها و روش معمول زندگی در بسیاری از موارد شرایط عادی زندگی را تغییر داده است و منجر به شکل‌گیری مشکلات آشکار و نهان در حوزه‌های فراوان از سلامت فردی، زندگی خانوادگی، انجام وظایف شغلی و روابط اجتماعی شده است. یکی از علایم که بیشتر افراد بخصوص پرستاران آن را تجربه می‌کنند احساس ضعف، کمبود انرژی و فرسودگی است که از آن به عنوان استرس یاد می‌شود (۱). استرس حالتی از عدم تعادل واقعی یا تصویری است که بین توانایی فرد برای نیازها و تقاضاها در یک موقعیت جدید که با آن مواجه می‌شود به وجود می‌آید (۲).

استرس شغلی، استرسی است که از واکنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های شخصی پرستار به وجود می‌آید (۳). علیرغم وجود استرس‌های مفید، اما در پژوهش‌ها بیشتر به عوارض استرس بر نتایج و عملکرد سازمان توجه می‌شود، چرا که مدیران و کارکنان سازمان در حالت‌های استرس زا متنوعی قرار خواهند گرفت و ممکن است بر خروجی آنها اثر معکوسی داشته باشد (۴). به دلیل وجود همین مسائل، استرس هزینه‌های سازمانی را به دلیل غیبت کارکنان و نارضایتی از شغل افزایش می‌دهد، یکی از عوامل مهم تشدید استرس در پرسنل سازمانی، موضوع تغییر و تحول سازمانی است (۵).

درچنین شرایطی پرستاران که نیروی حیاتی و منابع با ارزش مراکز درمان و سلامت هستند، دیگر به سازمان و ساختار آن اعتماد نداشته و نمی‌توانند میان خود و محیط کاری به نوعی احساس تعلق دست یابند. بنابراین پرستاران زمانی عملکرد فوق‌العاده‌ای خواهند داشت که احساس کنند کار متعلق به خود آنهاست و تعلق روانی نسبت به بیمارستان داشته باشند و یا هویت خود را به بیمارستان نسبت دهند (۶). لی و همکاران (۷) در پژوهشی که در یک منطقه‌ای بیمارستان در تایوان نشان دادند که شیوع فرسودگی شغلی بین پرستاران ۰/۶۶ درصد، در بین پزشکان ۳۸/۶ درصد، کارکنان اداری ۳۶/۱ درصد و

تکنسین‌های پزشکی ۳۱/۹ درصد بود و همچنین استرس شغلی و حمایت اجتماعی بیشتر تأثیر تبیین‌کنندگی به اندازه ۳۲/۶ درصد را در فرسودگی شغلی دارند. در پژوهش احمدی (۸) که در بیمارستان‌های شهر تهران انجام داد نشان داد که نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی روان‌رنجوری، توافق‌پذیری، باوجدان بودن، برونگرایی و انعطاف‌پذیری پیش‌بینی‌کننده استرس شغلی و فرسودگی شغلی در پرستاران است. بنابراین می‌توان گفت ویژگی‌های شخصیتی نقش مهمی در مقابله با استرس شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران دارد. پژوهش یانگ و ماسچولدر (۲۰۱۰) دو سطح اعتماد به رهبری (سطح سرپرستان و سطح مدیریت ارشد) و دو بعد اعتماد (شناختی و عاطفی) بررسی شده‌اند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند دو فرایند روانشناختی مجزا در زمینه اعتماد به رهبران می‌توان متصور شد که یکی از آنها ابزاری طبیعی و دیگری ابزاری منطقی است. بنابراین با توجه به مطالب گفته پرستاران در محیط کار با مسائل و مشکلات بسیاری از جمله؛ عدم آمادگی و مهارت کافی در انجام وظایف (۹)، مسائل و مشکلات در ارتباط با پزشکان (۱۰)، در دسترس نبودن پزشکان در مواقع اضطراری (۱۱)، مسئله و مشکلات در ارتباط با همکاران پرستار، سرپرستار و سوپروایزر (۱۲)، کمبود مهارت شغلی (۱۳) و مواجه هستند که همگی سبب نوعی تنش در پرستاران می‌شود از طرفی تغییر و تحولات موجود در محیط بر شدت این مسائل می‌افزاید بنابراین پرستاران می‌توانند با اعتماد به سرپرستانشان از میزان تنش و استرس کاری خود بکاهند.

بنابراین با توجه به موارد گفته شده، از آنجا که محیط بیمارستان‌ها و مراکز درمانی از جمله محیط‌های حساس در جامعه می‌باشند و پرسنل بیمارستان‌ها به دلیل فشار و استرس کاری همواره دچار نوعی تنش روانی در حین کار می‌شوند که به مرور در زندگی شخصی آنها اثرگذار است. لذا توجه به عواملی که منجر به تعدیل این عوامل می‌شوند از مقوله‌های حائز اهمیت است. از آنجایی که این پژوهش به دنبال بررسی رابطه تحولات سازمانی و استرس پرسنل

پزشکی تهران توزیع شده که از این تعداد ۲۱۵ پرسشنامه برگشت داده شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. لازم به ذکر است که جهت تعیین اعضای نمونه آماری از روش تصادفی نمونه‌گیری خوشه‌ای در دسترس بر مبنای تقسیم بیمارستان‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران به چهار ناحیه شمال، جنوب، شرق و غرب، استفاده شد و در مجموع از ۱۶ بیمارستان دانشگاه علوم پزشکی تهران ۸ بیمارستان در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. در تحقیق حاضر از روش پیمایش و ابزار پرسش‌نامه با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت برای گردآوری داده‌های زمینه‌ای استفاده شده است. لازم به ذکر است که دارا بودن حداقل ۱ سال سابقه کار در بیمارستان‌های فوق به عنوان شرط ورود به مطالعه در نظر گرفته شد.

برای جمع‌آوری اطلاعات، از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. پرسشنامه تغییر و تحول سازمانی مارچ (۱۹۸۱) دارای ۵ گویه که براساس طیف لیکرت ۵ تایی از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق نمره‌گذاری شده است. پرسشنامه استرس شغلی هاریکل و اسلوکوم (۲۰۱۰) دارای ۱۰ گویه در سه بعد محیط فیزیکی، تضاد در شغل و ابهام در نقش می‌باشد که براساس طیف لیکرت ۵ تایی از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق نمره‌گذاری شده است. پرسشنامه اعتماد به سرپرستاران مک‌کفری (۲۰۱۰)، دارای ۵ گویه که براساس طیف لیکرت ۵ تایی از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق نمره‌گذاری شده است.

پایایی پرسشنامه به وسیله ضریب آلفای کرونباخ تغییر و تحول سازمانی (۰/۷۳)، استرس شغلی (۰/۸۸) و اعتماد به سرپرستاران (۰/۷۴) و ضریب پایایی ترکیبی تغییر و تحول سازمانی (۰/۷۵)، استرس شغلی (۰/۸۶) و اعتماد به سرپرستاران (۰/۷۳) مورد تایید قرار گرفت. همچنین روایی پرسشنامه مورد استفاده علاوه بر تایید خبرگان (روایی صوری) با استفاده از روایی همگرا تغییر و تحول سازمانی (۰/۶۰)، استرس شغلی (۰/۶۶) و اعتماد به سرپرستاران (۰/۵۱) تایید شد.

می‌باشد و همچنین به نقش تعدیلگر اعتماد به سرپرستاران در این رابطه توجه می‌شود، لذا نتایج آن می‌تواند برای بخش‌های مختلفی همچون بیمارستان‌ها، بانک‌ها و سازمان‌ها و بخش‌هایی که به نوعی پرسنل شان تحت فشار روانی قرار دارند، مثرثمر بخش باشد. لذا در این پژوهش به دنبال پاسخ‌گویی به این سوال هستیم که بین تغییر و تحول سازمانی و استرس شغلی پرستاران با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی اعتماد به سرپرستاران چه رابطه‌ای وجود دارد؟

مواد و روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می‌آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای پژوهش از نوع تحلیلی است. روش انجام پژوهش بصورت پیمایشی بوده که مهمترین مزایای آن قابلیت تعمیم نتایج است.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل همه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران بود. برای تعیین حجم نمونه از مباحث کتاب آذر و همکاران (۱۴) استفاده شد، آنان بیان کردند: بطور کلی در ادبیات مدل معادلات ساختاری برای مدل‌های با ۱۰ الی ۱۵ شاخص بطور معمول ۲۰۰ تا ۴۰۰ نمونه را پیشنهاد می‌نمایند، همچنین آورده‌اند که از اوایل دهه ۹۰ میلادی پژوهشگران حوزه MIS به یک قانون سرانگشتی موقتی برای تعیین حد پایین حجم نمونه، دست یافته‌اند که براساس این قانون به ازای هر شاخص به ۱۰ مورد مشاهده‌پذیر نیاز است (قانون ۱۰). با توجه به تعداد شاخص‌های این پژوهش که ۲۰ شاخص می‌باشد؛ حجم نمونه باید بین ۴۰۰-۲۰۰ باشد که طبق قانون ۱۰، ۲۰۰ مورد خواهد بود، که با در نظر گرفتن احتمال نقص بعضی از پرسشنامه‌ها و عدم برگشت برخی دیگر در نهایت ۲۳۰ پرسشنامه در بین پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم

سازمانی ۱/۲۷۰ و سطح معنی داری آن ۰/۰۷۹ و برای متغیر استرس شغلی مقدار کولموگروف-اسمیرنوف برابر ۱/۱۷۶ و سطح معنی داری برابر ۰/۰۸۹ و برای متغیر اعتماد به سرپرستان مقدار کولموگروف-اسمیرنوف برابر ۱/۱۲۱ و سطح معنی داری برابر ۰/۱۴۹ است. با توجه به اینکه سطح معناداری (Sig)، شاخص‌های تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ است و همچنین از آنجایی که نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، نرمال بودن داده‌ها را تایید کرد، بدین ترتیب برای آزمون فرضیه‌ها و سایر آزمون‌های آماری از آمار پارامتریک استفاده گردید. همچنین در این پژوهش به منظور بررسی رابطه میان شاخص‌ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. اگر ضریب همبستگی جامعه ρ و ضریب همبستگی نمونه‌ای به حجم n از جامعه I باشد، ممکن است I تصادفی و اتفاقی بدست آمده باشد. برای این منظور از آزمون معنی داری ضریب همبستگی استفاده می‌شود. در این آزمون بررسی می‌شود آیا دو متغیر تصادفی و مستقل هستند یا خیر. به عبارت دیگر آیا ضریب همبستگی جامعه صفر است یا خیر. این ضریب میزان همبستگی بین دو متغیر فاصله‌ای یا نسبی را محاسبه کرده مقدار آن بین $+1$ و -1 می‌باشد اگر مقدار بدست آمده مثبت باشد به معنی این است که تغییرات دو متغیر به طور هم جهت اتفاق می‌افتد یعنی با افزایش در هر متغیر، متغیر دیگر نیز افزایش می‌یابد و برعکس اگر مقدار I منفی شد یعنی اینکه دو متغیر در جهت عکس هم عمل می‌کنند یعنی با افزایش مقدار یک متغیر مقادیر متغیر دیگر کاهش می‌یابد و برعکس. اگر مقدار بدست آمده صفر شد نشان می‌دهد که هیچ رابطه‌ای بین دو متغیر وجود ندارد. نتایج آزمون پیرسون در جدول (۱)، نشان داده شده است.

همچنین در هنگام توزیع پرسشنامه‌ها، هدف از انجام پژوهش برای مشارکت‌کنندگان بطور کامل توضیح داده شد و از آنها رضایت کتبی و آگاهانه برای شرکت در پژوهش اخذ شد و محرمانگی اطلاعات شرکت‌کنندگان نیز حفظ گردید. در پژوهش فوق از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای مشخص کردن نرمال بودن توزیع متغیرها، آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرها، روش مدل‌سازی معادلات ساختاری جهت سنجش برازش مدل پژوهش و آزمون فرضیه‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS22 و AMOS22 استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج حاصل از بررسی مشخصات جمعیت‌شناختی اعضای نمونه نشان داد که ۶۰ درصد از اعضای نمونه مورد بررسی را زنان به تعداد ۱۲۹ نفر و ۴۰ درصد را مردان به تعداد ۸۶ نفر به خود اختصاص داده بودند. از نظر مدرک تحصیلی ۲ درصد از اعضا دارای مدرک کاردانی به تعداد ۴ نفر، ۷۸ درصد دارای مدرک کارشناسی به تعداد ۱۶۸ نفر، ۲۰ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد به تعداد ۴۳ نفر بودند که از این تعداد ۶۲ درصد دارای وضعیت استخدامی رسمی و پیمانی به تعداد ۱۳۳ نفر و ۳۸ درصد به تعداد ۸۲ نفر نیز قراردادی بودند. میانگین سنی افراد شرکت‌کننده در پژوهش نیز ۳۷ سال برآورد شد.

جهت بررسی وضعیت نرمالیتی متغیرهای مورد مطالعه از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج حاصل از این آزمون نشان داد که مقدار آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیر تغییر و تحول

جدول ۱. نتایج آزمون همبستگی میان متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل	متغیر وابسته	سطح خطا	سطح معناداری	ضریب همبستگی
تغییر و تحول سازمانی	استرس شغلی	۰/۰۵	<۰/۰۰۱	-۰/۶۴۰
تغییر و تحول سازمانی	اعتماد به سرپرستاران	۰/۰۵	<۰/۰۰۱	۰/۴۲۵
استرس شغلی	اعتماد به سرپرستاران	۰/۰۵	<۰/۰۰۱	۰/۶۶۸

معنادار می‌باشد. به عبارتی؛ با اعتماد به سرپرستاران افراد می‌توانند استرس خود را کنترل نمایند. پس از جمع آوری اطلاعات جهت مشخص کردن اینکه شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای مشاهده) تا چه اندازه برای سنجش متغیرهای پنهان قابل قبول هستند، لازم است ابتدا کلیه متغیرهای مشاهده بطور مجزا مورد آزمون قرار گیرند. از این رو شاخص‌های کلی برازش برای الگوهای اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تاییدی) مورد ارزیابی قرار گرفتند که آزمون شاخص‌های برازش برای مدل‌های تحلیل عاملی تاییدی حاکی از آن است که شاخص‌های اندازه‌گیری (متغیرهای آشکار) به خوبی می‌توانند متغیرهای پنهان را به خوبی اندازه‌گیری کنند.

همانطور که از خروجی جدول بالا مشاهده می‌شود، مقدار معیار تصمیم (Sig)، به دست آمده، کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ لذا این ضرایب همبستگی به دست آمده معنادار است. مقدار ضریب همبستگی تغییر و تحول سازمانی با استرس شغلی ۰/۶۴۰- می‌باشد که نشان می‌دهد این رابطه معنادار اما معکوس می‌باشد یعنی با افزایش تغییر و تحولات سازمانی میزان استرس شغلی پرستاران افزایش می‌یابد. مقدار ضریب همبستگی تغییر و تحول سازمانی با اعتماد به سرپرستاران ۰/۴۲۵ می‌باشد که نشان می‌دهد این رابطه معنادار و مثبت می‌باشد همچنین ضریب همبستگی بین متغیر استرس شغلی و اعتماد به سرپرستاران ۰/۶۶۸ می‌باشد که نشان می‌دهد این رابطه

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تاییدی به همراه شاخص جزئی P برای هر سوال

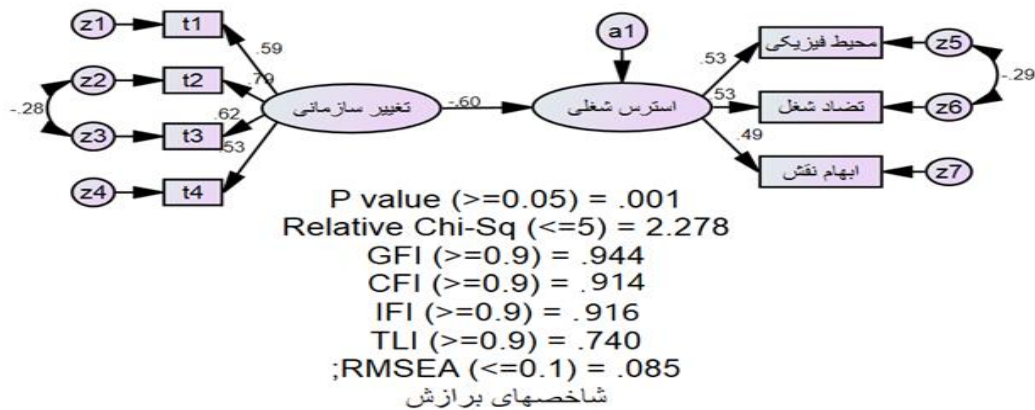
P**	بار عاملی	متغیر آشکار	متغیر پنهان	P	بار عاملی	متغیر آشکار	متغیر پنهان
<۰/۰۰۱	۰/۵۶	S1	استرس شغلی	۰/۰۰۰	۰/۷۹	T1	تغییر و تحول سازمانی
<۰/۰۰۱	۰/۵۳	S2					
<۰/۰۰۱	۰/۷۸	S3					
<۰/۰۰۱	۰/۷۵	S4					
<۰/۰۰۱	۰/۷۱	S5					
<۰/۰۰۱	۰/۷۹	S6		<۰/۰۰۱	۰/۹۵	T2	
<۰/۰۰۱	۰/۷۳	S7		<۰/۰۰۱	۰/۶۸	T3	
<۰/۰۰۱	۰/۷۰	S8		<۰/۰۰۱	۰/۶۶	T4	
<۰/۰۰۱	۰/۵۰	S9		<۰/۰۰۱	۰/۴۵	T5	
<۰/۰۰۱	۰/۶۳	S10		<۰/۰۰۱	۰/۶۰	E1	
			<۰/۰۰۱	۰/۵۵	E2		
			<۰/۰۰۱	۰/۶۷	E3		
			<۰/۰۰۱	۰/۷۶	E4		
			<۰/۰۰۱	۰/۳۹	E5		

گویه T5 و E5 کمتر از ۰/۵ می‌باشد در نتیجه برای افزایش روایی مدل پژوهش این دو گویه حذف می‌شوند. پس از بررسی و تأیید الگوهای اندازه‌گیری در گام اول، در گام دوم از معادلات ساختاری برای تست فرضیه‌ها استفاده شده است. برای آزمون معنایی فرضیه‌ها از دو

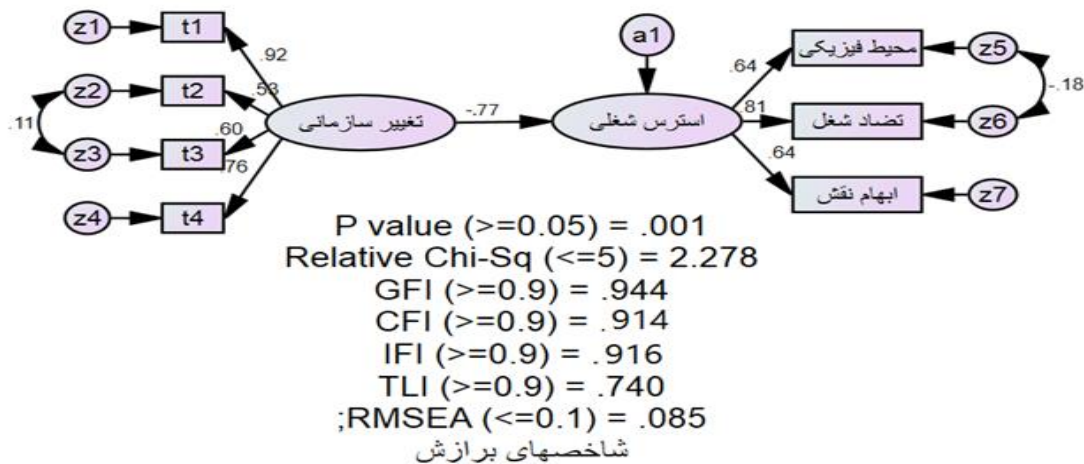
نتایج تحلیل عاملی تاییدی (جدول شماره ۲) به همراه شاخص جزئی P برای آزمون قابل قبول بودن بار عاملی مربوط به هر متغیر بررسی شد و میزان بارهای عاملی مناسب و مقدار P جزئی کمتر از ۰/۰۵ بودند، مقدار دو

نکته: برای بررسی نقش تعدیل گر اعتماد به سرپرستاران، داده‌ها در دو سطح اعتماد به سرپرستار در سطح پایین (داده‌های ۳ و کمتر از ۳) و اعتماد به سرپرستار در سطح بالا (داده‌های بالاتر از ۳) تقسیم بندی شدند. با توجه به محاسبات انجام شده از ۲۳۰ داده ۴۲ داده در اعتماد به سرپرستار سطح کم و ۱۸۸ داده در اعتماد به سرپرستار سطح بالا قرار گرفتند. برای آزمون این فرضیات (بررسی نقش تعدیل گر اعتماد به سرپرستار)، مدل ساختاری در دو حالت اعتماد به سرپرستار در سطح کم (شکل ۱) و اعتماد به سرپرستار در سطح بالا (شکل ۲) اجرا شده و تفاوت ضرایب مسیر مورد بررسی قرار گرفته است.

شاخص جزئی مقدار بحرانی (CR) و سطح معناداری (P) استفاده شده است. مقدار بحرانی مقداری است که از حاصل تقسیم تخمین وزن رگرسیونی بر خطای استاندارد بدست می آید. براساس سطح معناداری ۰/۰۵، مقدار مسیر بحرانی باید بیشتر از ۱/۹۶ یا کمتر از -۱/۹۶ باشد و کمتر از این مقدار، پارامتر مربوط در الگو مهم شمرده نمی‌شود. و همچنین مقادیر کوچکتر از ۰/۰۵ برای سطح معناداری حاکی از تفاوت معنادار محاسبه شده برای وزن‌های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح اطمینان ۰/۹۹ دارد. برای آزمون فرضیه‌های پژوهش معادلات ساختاری و نرم افزار Amos22، استفاده شده است.



شکل ۱. مدل معادلات ساختاری فرضیه اصلی- در حالت اعتماد به سرپرستار در سطح کم



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری فرضیه اصلی- در حالت اعتماد به سرپرستار در سطح بالا

قدر مطلق ۱/۹۶ بزرگتر است لذا تفاوت این دو پارامتر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است. سطح معنی‌داری برابر با ۰/۱۱ که از ۰/۰۵ کوچکتر می‌باشد بنابراین فرضیه اصلی تحقیق تایید می‌شود و تغییر و تحول سازمانی بر استرس شغلی پرستاران با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی اعتماد به سرپرستاران تاثیر معناداری وجود دارد.

در صورتی که اعتماد به سرپرستار در سطح کم باشد تغییر سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۶۰- بر استرس شغلی پرستاران تأثیر می‌گذارد و در صورتی که اعتماد به سرپرستار در سطح زیاد باشد ضریب تأثیر تغییر سازمانی بر استرس شغلی پرستاران معادل ۰/۷۷- می‌باشد و از آنجا که مقدار نسبت بنیادی برای تفاوت این دو پارامتر ۳/۵۹- که از

جدول ۳. بررسی اثر کل با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر اعتماد به سرپرستار در رابطه تغییر سازمانی و استرس شغلی پرستاران

اثر کل		اثر غیر مستقیم		اثر مستقیم		مسیر
				سطح کم	سطح زیاد	
سطح زیاد	سطح کم	سطح زیاد	سطح کم	سطح زیاد	سطح کم	تغییر سازمانی- استرس شغلی پرستاران
-۰/۷۷	-۰/۶۰	-	-	-۰/۷۷	-۰/۶۰	
اثر کل: اثر مستقیم+ اثر غیر مستقیم						
-۰/۷۷		-۰/۶۰		اثر کل نقش تعدیلگر اعتماد به سرپرستاران در سطح کم		
-۰/۷۷		-۰/۶۰		-۰/۱۷ = (-۰/۶۰) - (-۰/۷۷)		

تأثیر منفی بر استرس شغلی دارد و وجود مقوله‌ای همچون اعتماد به سرپرستاران می‌تواند به تسهیل این رابطه کمک نماید. از آنجایی که این پژوهش برای اولین بار مورد بررسی قرار گرفته است و مورد مشابهی برای مقایسه نتایج آن بیان نشده است لذا نتایج پژوهش در مقایسه با پژوهش‌های انجام شده مشهود نمی‌باشد اما می‌توان براساس نتایج پژوهش استنباط نمود که؛ بیمارستان یک نهاد اجتماعی است که دارای هدف و نظامی است که به سبب داشتن یک ساختار آگاهانه، فعالیت‌های خاصی انجام می‌دهد. به نتیجه رساندن وظایف در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی، به عهده نیروی انسانی آن و عملکرد پرسنل، می‌باشد، میزان استرس شغلی و کاهش سطح سلامت ناشی از عوامل مختلف در محیط کار، از قبیل تقاضاهای شغلی بالا و کنترل کم بر شغل، تعارض نقش و ابهام نقش است. استرس شغلی را می‌توان جمع شدن عوامل استرس‌زا در موقعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد نسبت به استرس‌زا بودن آن اتفاق نظر دارند. بنابراین می‌توان بطور کلی بیان نمود که، استرس تا حد خاصی می‌تواند تأثیر مثبتی بر عملکرد فرد در سازمان داشته باشد و اگر از حد معینی فراتر رود موجب تأثیر منفی بر

با توجه جدول شماره ۳، اثر کل تعدیلگر اعتماد به سرپرستاران در سطح کم، ۰/۶۰- و اثر کل تعدیلگر اعتماد به سرپرستاران در سطح زیاد ۰/۷۷- می‌باشد. بنابراین تأثیر تعدیلگر اعتماد به سرپرستاران در سطح بالا با اختلاف ۰/۱۷- بیشتر می‌باشد. بنابراین تأثیر تعدیلگری اعتماد به سرپرستاران در سطح بالا قوی‌تر از تأثیر تعدیلگری اعتماد به سرپرستاران در سطح پایین است.

بحث

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بیمارستان‌های مورد مطالعه از نظر وجود اعتماد به سرپرستاران در وضعیتی متوسط قرار دارد. این بدان معنی است که از دیدگاه پرستاران این بیمارستان‌ها، اعتماد به سرپرستاران در زمان تحولات سازمانی می‌تواند در کنترل استرس پرستاران مثرتر باشد. نتایج نشان می‌دهد که تغییر و تحول سازمانی رابطه‌ای معکوس با استرس شغلی، تغییر و تحول سازمانی با اعتماد به سرپرستاران رابطه معنادار و استرس شغلی رابطه معنادار با اعتماد به سرپرستاران دارد. همچنین نتایج حاصل از تحلیل مسیر بیانگر آن می‌باشد که در هر دو سطح (کم- زیاد)، تغییر و تحول سازمانی

تاثیر منفی بر عملکرد فرد در سازمان شده، بنابراین به طور کلی فشار روانی از طریق اعتماد منجر به تغییر و تحول سازمانی می‌گردد. این تغییرات می‌تواند عملیاتی بوده به این صورت که با تاثیر بر نظم کارها تاثیر عمیق تری بر رفتار افراد دارد و همچنین این نوع تغییر افراد را همیشه در حال رشد، چابک، و کوشا در جهت رسیدن به سطح تازه‌ای از عملکرد نگه می‌دارد.

تقدیر و تشکر

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند بدینوسیله از مسئولین و کارکنان بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران که در انجام این مطالعه ایشان را یاری نموده‌اند، تشکر و قدردانی نمایند. این پژوهش مستخرج از طرح تحقیقاتی به شماره ۴۹۱۰۳/۷/د دانشگاه پیام نور می‌باشد.

تضاد منافع

در این مطالعه هیچ گونه تضاد منافع وجود ندارد.

منابع

1. Steege LM, Rainbow JG. Fatigue in hospital nurses- Super nurse' culture is a barrier to addressing problems: A qualitative interview study. *International Journal of Nursing Studies* 2017; 67: 20-8.
2. Labrague LJ, McEnroe-Petite DM, Gloe D, Tsaras K, Arteche DL, Maldia F. Organizational politics, nurses' stress, burnout levels, turnover intention and job satisfaction. *International Nursing Review* 2017; 64(1): 109-16.
3. Okita S, Daitoku S, Abe M, Arimura E, Setoyama H, Koriyama C, Ushikai M, Kawaguchi H, Horiuchi M. Potential predictors of susceptibility to

عملکرد فرد در سازمان شده. بنابراین به طور کلی فشار روانی از طریق اعتماد منجر به تغییر و تحول سازمانی می‌گردد. این تغییرات می‌تواند عملیاتی بوده به این صورت که با تاثیر بر نظم کارها تاثیر عمیق تری بر رفتار افراد دارد و همچنین این نوع تغییر افراد را همیشه در حال رشد، چابک، و کوشا در جهت رسیدن به سطح تازه‌ای از عملکرد نگه می‌دارد. تحقیق حاضر با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. بدیهی است که رفع محدودیت‌ها و موانع پیش روی هر پژوهش میدانی، زیربنای پژوهش‌های بعدی قرار می‌گیرد و این امر موجب شکوفایی علم می‌گردد. پیشنهادهای حاصل از نتیجه فرضیه پژوهش:

- توجه به این مساله که حد بهینه استرس برای اثرگذاری مثبت و منفی کدام است.
- تعیین مشوق‌ها برای پرستاران با توجه به ارزیابی عملکرد آنها به طوری که باعث افزایش انگیزه آن‌ها گردد.

تحقیق حاضر با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. از جمله توجیه دقیق و مناسب پاسخ دهندگان برای تکمیل پرسشنامه‌ها، به عبارت دیگر می‌توان گفت تعدادی از افراد توجهی دقیق به تحقیق و نتایج آن ندارند و آن را جدی نمی‌گیرند، لذا در پاسخ دقت کافی نداشته و این اتفاق بر نتایج تحقیق قطعاً اثر سو خواهد گذاشت. همچنین جامعه آماری و قلمرو مکانی این پژوهش محدود به بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران می‌باشد. این امر از میزان تعمیم پذیری نتایج پژوهش به دیگر حوزه‌ها و سازمان‌ها می‌کاهد بنابراین توصیه می‌شود پژوهش‌های مشابهی در مطالعات متعدد و در جوامع آماری و قلمروهای مکانی دیگری نیز انجام شوند تا قابلیت تعمیم پذیری در طیف گسترده‌ای از محیط‌های سازمانی را افزایش دهد.

نتیجه‌گیری

استرس تا حد خاصی می‌تواند تاثیر مثبتی بر عملکرد فرد در سازمان داشته باشد و اگر از حد معینی فراتر رود موجب

10. Navidian A, Masoudi G, Mousavi SS. Workrelated stress and the general health of nursing staffs in Zahedan hospitals emergency wards (2014). Behbood 2015; 9(3):17-26 (Persian).
11. Darvishpour Kakhaki A, Ebrahimi H, Alavi majd H. Health statues of nurses of hospitals to dependent to Shahroud medical university. Iran Journal of Nursing 2010; 22(60):19-27 (Persian).
12. Hebrani P, Behdani F, Mobtaker M. Evaluation of stress factors in nurses' different hospital wards. The Quarterly Journal of Fundamentals of Mental Health 2010; 10(3):231-7 (Persian).
13. Rouhi GH, Molaei EA, Mahmoudi GR. Management approach to nurse administrators and its relationship with occupational burnout among nurses' staff of Golestan university hospitals. Jahrom Medical Journal 2009; 6(2):38-55 (Persian).
14. Azar A, Gholamzadeh R, Ghanavati M. Modeling structural path Management, Tehran: Negahe Danesh, The First Edition; 2012. (Persian)
- occupational stress in Japanese novice nurses-a pilot study. Environmental Health and Preventive Medicine 2017; 22(1): 20.
4. Alvani M. The Relationship between Management Styles and Organizational Health and Job Stress of Employees. Quarterly Journal of New Approach in Educational Management 2013; 5(2). (Persian)
5. Soparnot RD. The concept of organizational change capacity. Journal of Organizational Change Management 2011; 24(5): 640-661.
6. Davenport J. Leadership Style and Organizational Commitment: The moderating role of locus of control. ASBBS Annual Conference: Las Vegas 2010; 1(1): 1-10.
7. Lee H. The role of competence-based trust and organizational identification in continuous improvement. Journal of Management Psychology 2015; 19(6): 623-639.
8. Ahmadi MS. Predicting Job Stress and Burnout based on Personality Characteristics of Nurses 2016; 17 (2):98-107. (Persian)
9. Samad Pour Amlashi T, Kianmehr J. Nurse's occupational stressors at medical wards of teaching hospitals in Zanjan. Faculty of Nursing of Midwifery Quarterly 2007; 16(55):37-45 (Persian).

Cite this article as:

Fathiizadeh A, Zare R, Khammarnia M, Mirnasoudi S K. The Effect of Organizational Changes on Occupational Stress of Nurses Considering the Moderator Role of Trust in Head Nurses. Sadra Med Sci J 2018; 6(3): 195-204.