

پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دهم، شماره ۱۹، بهار و تابستان ۱۳۹۷

## اثر پیوندهای بین فردی بر سلامت روانی با نقش واسط فضیلت سازمانی ادراک شده

(مورد مطالعه: بیمارستان خلیج فارس بندرعباس)

غلامرضا ملک‌زاده\*

استادیار دانشگاه فردوسی مشهد

مرضیه ادیب‌زاده

دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی

دانشگاه فردوسی مشهد

فاطمه شمسی

دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی

دانشگاه فردوسی مشهد

DOI: 10.22067/pmt.v10i1.68012

### چکیده

برقراری تعاملات صحیح و سازنده، از مهارت‌های اساسی زندگی اجتماعی محسوب می‌شود و به‌عنوان مبنایی برای رشد و پیشرفت انسانی در نظر گرفته می‌شود؛ چراکه یکی از ویژگی‌های انسان سالم توانایی برقراری پیوند مؤثر و سازنده با دیگران است. از این‌رو هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی تأثیر پیوند بین فردی باکیفیت بالا بر سلامت روانی سازمانی با در نظر گرفتن نقش فضیلت سازمانی ادراک‌شده است. نمونه مورد مطالعه شامل ۱۷۰ نفر از پرستاران و سرپرستاران بیمارستان خلیج فارس بندرعباس است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند. در این پژوهش که یک طرح توصیفی از نوع همبستگی است، از پرسشنامه‌های پیوند بین فردی باکیفیت بالا، فضیلت سازمانی و سلامت روانی استفاده شد که همه آن‌ها از پایایی و روایی مناسبی برخوردار بودند. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها مدل یابی معادله ساختاری برای بررسی برازش الگوی معادله ساختاری استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان می‌دهند که پیوند بین فردی باکیفیت بالا بر فضیلت سازمانی و سلامت روانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج حاصل نشان داد که فضیلت سازمانی ادراک‌شده در تبیین سلامت روانی نقش زیادی را ایفا می‌کند. این یافته‌ها بر نقش پیوند بین فردی باکیفیت بالا و نقش واسط و اهمیت فضیلت سازمانی ادراک‌شده در پیش‌بینی سلامت روانی تأکید دارد.

**کلیدواژه‌ها:** پیوند بین فردی باکیفیت بالا، فضیلت سازمانی ادراک‌شده، سلامت روانی، بیمارستان.

malekzadeh@um.ac.ir

\* نویسنده مسئول:

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۲/۱۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۹/۰۱

## مقدمه

برقراری تعاملات صحیح و سازنده با دیگران، یکی از مهارت‌های اساسی زندگی اجتماعی انسان‌ها محسوب می‌گردد که به‌عنوان مبنایی برای رشد و پیشرفت نیز در نظر گرفته می‌شود؛ چراکه توانایی برقراری تعامل و ایجاد پیوند مؤثر و سازنده با دیگران از ویژگی‌های انسان‌های سالم و موفق برشمرده شده است. در حقیقت تعاملات روزانه افراد با یکدیگر، تأثیر به‌سزایی بر خلق‌وخو، سطح انرژی و انگیزه انسان‌ها دارد و تبادلات مثبت با همکاران در محیط کار می‌تواند انرژی آن‌ها را افزایش دهد. از همین رو است که ایجاد پیوندهای بین فردی در سازمان‌ها به‌عنوان یک ضرورت مطرح شده و از آن به‌عنوان چسب اجتماعی یاد می‌شود (Fuhse, 2009). محققان در رابطه با الزامات عملکردی سازمان‌ها در جوامع گوناگون و چگونگی پرورش و تقویت پیوندها و روابط میان ذینفعان مختلف سازمانی، دیدگاه‌های مختلفی دارند (Fletcher & Kaufer, 2003) و در تمامی این دیدگاه‌ها، برقراری پیوندهای بین فردی با کیفیت به دلیل ارزش‌های معنادار ناشی از تعاملات عمیق میان افراد، از سایر روابط، اثربخش‌تر دانسته شده است (McFarland, Jurafsky & Rawlings, 2013).

از سوی دیگر، منابع و سرمایه‌های انسانی، با ارزش‌ترین دارایی و مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها به شمار می‌آیند. از این رو، توجه به مفاهیمی چون فضیلت و سلامت روانی مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته و به‌عنوان بخشی از ضرورت‌های مهم زندگی سازمانی مطرح شده و می‌توان با توسعه رفتارهای فضیلت‌مدارانه که متضمن توسعه خوش‌بینی، اعتماد، شفقت، انسجام و بخشش در سازمان‌ها هستند، ماندگاری سرمایه‌های انسانی در سازمان‌ها را تا حد زیادی ارتقاء داد و بهبود بخشید (Moshabbaki Esfahani & Rezaee, 2014). فضیلت سازمانی مجموعه‌ای از انگیزاننده‌های الهام‌بخش کارکنان برای کار با یکدیگر به‌منظور دستیابی به مأموریت‌های مشترک سازمان هستند که به شکل‌گیری احساس مسئولیت، افتخار، احترام، استقلال و نشاط در کارکنان و ایجاد و بهبود سلامت سازمانی به مدیران کمک می‌کنند (Zamahani et al., 2013; Pabarja, Ahang & HeidarBeygi, 2017).

باید اشاره کرد که پرستاران نقشی تعیین‌کننده و حساس دارند؛ چراکه حرفه پرستاری به سبب ماهیت خاص خود به‌گونه‌ای است که فرد را تقریباً همواره با درد و رنج، حوادث و مرگ‌ومیر روبه‌رو می‌کند. درعین حال پرستاری از جمله مشاغلی است که چرخش و تنوع زمان کاری زیادی دارد و یک پرستار ممکن است در طول روزهای هفته در ساعات مختلف از شبانه‌روز به فعالیت در محیط کار خود پردازد و یا در نوبت‌های طولانی کاری در بیمارستان و محل کار خود حضور داشته باشد. وجود این نوبت‌های

کاری همیشگی، سلامت جسمی و روحی پرستاران را به مخاطره می‌اندازد و می‌توان انتظار داشت سطح آسیب‌پذیری جسمی و روانی آنان را افزایش دهد (IzadiTame et al., 2012).

علاوه بر این، مطالعه و بررسی سلامت روانی و عوامل مرتبط با آن برای همه افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها قابل توجه می‌باشد، که حساسیت این موضوع در برخی از محیط‌ها و موقعیت‌ها نمود بیش‌تری پیدا می‌کند. در میان سازمان‌های مختلف، یکی از مهم‌ترین گروه‌های سازمانی که پیوندهای بین فردی و سلامت روانی و فضیلت سازمانی، نقشی حیاتی در عملکرد کارکنان و مدیران ایفاء می‌کنند، سازمان‌هایی هستند که پیچیدگی‌های خاصی دارند و همواره با فشارهای مختلف در محیط کار مواجه می‌باشند. مراکز درمانی و بیمارستان‌ها از حساس‌ترین این نوع سازمان‌ها هستند که بررسی پیوندهای بین فردی، سلامت روانی و توجه به فضیلت‌های سازمانی در آن‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است. مراکز بهداشتی و درمانی نیازمند به‌کارگیری نیروهای متخصصی هستند که با دلسوزی و ویرای همه مشکلات، خود را وقف نجات و مراقبت از بیماران کنند. بدیهی است که مراقبت از بیماران، نه تنها مستلزم داشتن مهارت‌های بالینی پرستاران، بلکه نیازمند حمایت روحی و روانی مناسب آنان نیز می‌باشد و لازمه انجام این کار داشتن آرامش روحی و روانی است. تجربه پرستاران بیانگر وجود سطح بالایی از فشارهای روانی در محیط کار می‌باشد که سلامت روانی را برای مشاغل پرستاری با مخاطره همراه کرده است.

از آنجا که اکثریت پرستاران شاغل در بیمارستان خلیج فارس را زنان تشکیل می‌دهند و بزرگ‌ترین بخش زنان و زایمان استان هرمزگان نیز در این بیمارستان می‌باشد، حجم کاری پرستاران و در نتیجه فشار روانی وارد بر آن‌ها بسیار زیاد شده است. از این‌رو، بررسی سلامت روانی و عوامل مرتبط با آن در رابطه با این نیروها از اهمیت زیادی برخوردار است. به اعتقاد مدیران بیمارستان برقراری پیوندهای عمیق و باکیفیت بالا و ایجاد فضای مناسب برای کارکنان از جمله پرستاران باعث می‌شود که پرستاران میل و رغبت به پرستاری دلسوزانه از بیماران در وجودشان نهادینه شود و بهترین شرایط کارکردی فراهم گردد تا پرستاران مشتاقانه برای موفقیت بیمارستان تلاش کنند و زمینه‌های رشد، شکوفایی، ایجاد احساسات مثبت در محیط کاری و برانگیختن آن‌ها در راستای کمک و احترام به یکدیگر و سلامت روانی فراهم گردد.

با توجه به نقش حساس مراکز درمانی و بهداشتی در توسعه جوامع و بهبود زندگی اجتماعی و ضرورت توجه به روابط میان کارکنان، در پژوهش حاضر تلاش شده است به این مهم پرداخته شود که چه ارتباطی میان پیوندهای بین فردی باکیفیت بالا، فضیلت سازمانی ادراک شده و سلامت روانی وجود دارد، همچنین نقش میانجی فضیلت سازمانی در رابطه میان عوامل مذکور در بیمارستان خلیج فارس بررسی گردد.

## مبانی نظری

### پیوندین فردی باکیفیت بالا<sup>۱</sup>

پیوندهای درون‌سازمانی به‌عنوان بافتی پویا بین دو فرد با آگاهی متقابل، تعریف می‌شوند. وجود چنین پیوندهایی به این معنا است که در برخی موارد افراد تحت تأثیر یکدیگر قرار می‌گیرند (Stephens, Heaphy & Dutton, 2011). این پیوندها در بافت سازمانی محل کار شکل می‌گیرند و اشاره به تعاملاتی دارند که در یک موقعیت خاص میان دو نفر اتفاق می‌افتد (Dutton & Heaphy, 2003). در حالی که ارتباطات به مشارکت پایدار بین دو نفر اشاره دارد (Reis, 2001). بنابراین محققان، پیوند باکیفیت بالای بین افراد دربردارنده رفتارهای قابل مشاهده و غیرقابل مشاهده است که در فضای بین رهبر و افراد سازمان منتقل می‌شود. رفتارهای قابل مشاهده به ارتباطات کلامی مانند ابراز شجاعت، آسیب‌پذیری و ارتباطات غیرکلامی همچون لبخند زدن و رفتارهایی که بیانگر توجه و التفات به فرد دیگر است، اشاره دارند. رفتارهای غیرقابل مشاهده به عملکردهای شناختی مانند آگاهی از خود، دیگران و محیط کار اشاره دارند که از ارزش‌ها و باورهای اصلی هستند (Lambruschini, 2016).

پیوندهای بین فردی باکیفیت بالا در اشکال متنوعی رخ می‌دهند، اما مشخصه تمام آن‌ها آگاهی و هم‌سوایی با نیازهای طرف مقابل است که در نتیجه، برای طرفین، مولد انرژی می‌باشد. ماهیت نیروبخش بودن پیوندهای باکیفیت بالا نشأت گرفته از شناخت و اعتباربخشی فرد توسط دیگران است. چنین پیوندهایی تمایل به ایجاد چرخه مثبتی از پیوندهای باکیفیت را تقویت می‌کنند (Gittell, 2008). داتون و هیفی (۲۰۰۳) و کارمیل و همکاران (۲۰۰۹) برای شناسایی پیوندهای باکیفیت و عمیق از پنج ویژگی نام‌برده‌اند که عبارت‌اند از:

الف) ظرفیت تحمل هیجان<sup>۲</sup> که بیان‌کننده سطح ظرفیت پیوندها برای تحمل هیجان‌های مثبت و منفی است. پیوندهای باکیفیت بالا قابلیت بیشتری برای تحمل هیجان دارند. ظرفیت تحمل هیجان، هنگام بروز هیجان‌های مثبت و منفی در پیوندهای باکیفیت بالا بیشتر مشهود است. به عبارت بهتر، پیوندهای باکیفیت بالا ظرفیت مقاومت در برابر انواع مختلف هیجان‌ها را دارند.

- 
1. High Quality Interpersonal Connection
  2. Emotional Carrying Capacity

ب) انعطاف پذیری<sup>۱</sup>. انعطاف پذیری پیوند، اشاره به ظرفیت پیوند برای تغییر یا مقاومت در برابر فشار و عمل کردن در موقعیت‌های گوناگون دارد. این ویژگی پیوند بیانگر انعطاف پذیری یا ظرفیت بازگشت به حالت اولیه پس از یک شکست است. مطالعات روانشناسی بیانگر آن است که پیوندهای معنادار از طریق چگونگی واکنش پیوندها به تعارض بین افراد نشان داده می‌شوند.

ج) درجه پیوند<sup>۲</sup>. سومین ویژگی پیوند باکیفیت بالا، درجه پیوند است که معیار مولد بودن و گشودگی نسبت به ایده‌ها و اثرات جدید و توانایی برای اصلاح رفتارهایی است که مانع فرآیندهای مولد می‌شوند. محققان دریافته‌اند که تیم‌های با درجه بالایی از پیوند، فضای بانشاط را به نمایش می‌گذارند و فضای هیجانی وسیعی را برای عمل و خلاقیت مناسب ایجاد می‌کنند (Dutton & Heaphy, 2003).

تقابل<sup>۳</sup>. تقابل به عنوان یک راه ارتباطی و یک فعالیت به اشتراک گذاشته شده در بین تمام افراد درگیر در تعامل شناخته می‌شود. تقابل بیانگر حالتی است که افراد در یک رابطه درگیر و فعال شده‌اند.

توجه مثبت<sup>۴</sup>. توجه مثبت بیانگر آن است که افراد در پیوند باکیفیت بالا حس اتصال عمیق و مورد احترام واقع شدن را تجربه می‌کنند (Carmeli, Brueller, & Dutton, 2009).

#### سلامت روانی

در هر جامعه توجه به وضعیت سلامت جسمی و روانی، اجتماعی، فرهنگی و فراهم آوردن زمینه لازم برای تحقق یک زندگی پویا و سالم، ضامن سلامتی آن جامعه برای سال‌های آینده است. در تعریف مفهوم سلامت روانی می‌توان گفت که سلامت روانی متأثر از مجموعه‌ای از عوامل جسمی، اجتماعی و شناختی است. هر انسانی که بتواند با مسائل کنار بیاید، با خود و دیگران سازش نماید و در برابر تعارض-های اجتناب‌ناپذیر درونی خود ناتوان نشود و خود را از جامعه دور نسازد، دارای سلامت روانی است (Ahmadi, 2014). صاحب‌نظران معتقدند که سطح بالایی از حمایت‌های اجتماعی دریافت شده از سوی همکاران و سرپرستان به حفظ سلامت روانی منجر می‌شود (Stansfeld & Candy, 2006). برخی بر این عقیده هستند که سلامت روانی استعداد ایجاد روابط موزون با دیگران، استعداد شرکت در تغییرات محیط اجتماعی و مادی و استعداد کمک به ایجاد تغییرات به شیوه‌ای سازنده است. برخی حد اعلای سلامت روانی را قابلیت تطابق، مقابله و غلبه بر انواع استعدادهای زندگی روزمره، توانایی حرکت در جهت اهداف

1. Tensility
2. Degree of Connectivity
3. Mutuality
4. Positive Regard

خود به صورت خلاق، احساس ارزشمندی به عنوان عضوی از جامعه، احساس مسئولیت در قبال دیگران و هر مورد ارزشمند در فرهنگ و اجتماع خاص می‌دانند (Fathi Ashtiani et al., 2004). بنا بر تعریف سازمان جهانی بهداشت (WHO)<sup>۱</sup>، سلامت روانی صرفاً نداشتن بیماری نیست، بلکه درون مفهوم کلی بهداشت جای می‌گیرد که افراد به توانایی‌های خود پی می‌برند و قابلیت مقابله با استرس‌های زندگی و کار مفید و اثربخش را دارند (Wahlbeck, 2015). ونتیز (۱۹۹۵) سلامت روان را وابسته به هفت معیار می‌داند:

۱. فقدان بیماری،
۲. رفتار اجتماعی مناسب،
۳. رهایی از نگرانی و گناه،
۴. خودبستگی و خودمهارگری،
۵. خویشتن‌پذیری و خودشکوفایی،
۶. توحید یافتگی و سازمان‌دهی شخصیت،
۷. گشاده فکری و انعطاف‌پذیری.

در یک طبقه‌بندی کلی می‌توان بیان داشت که سه مدل مختلف درباره سلامت و بیماری روانی مشخص شده است: مدل زیستی (پزشکی)، مدل زیستی-روانی-اجتماعی (مدل سیستمی) و مدل ارتقاء در سلامت روانی. مدل زیستی-پزشکی معتقد به شناسایی و یا امکان شناسایی علل فیزیکی اختلالات روانی است. مدل سیستمی برخلاف مدل زیستی-پزشکی، در تبیین پدیده‌های روانی، تنها عوامل مکانیکی، شیمیایی و فیزیولوژیکی را مورد توجه قرار نمی‌دهد، بلکه بر این اعتقاد است که عوامل بسیاری در سطوح مختلف، پدیده‌های روانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند و تحلیل وضعیت بیماری روانی مستلزم بررسی این عوامل است. طبق مدل سوم، ارتقای سلامت روانی، فرآیندی است که فرد را قادر می‌کند تا توان کنترل خویش را افزایش دهد و سلامتی خود را برای رسیدن به حالت کاملی از رفاه اجتماعی، روانی و جسمی بهبود بخشد. ارتقای سلامت فقط مسئول حفظ سلامتی در یک حد خاصی نیست. بلکه باید فراتر از سلامت در زندگی، شامل احساس شادی نیز باشد (Mehraeini, Saadati, abbasi, Narimani, & Mohammadi, 2016).

### فضیلت سازمانی

به طور عمده، فضیلت در فلسفه مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد، اما در حال حاضر به لحاظ نظری و ساخت مفهومی در پژوهش‌های سازمانی نیز به کار برده می‌شود. با وجود این که در پژوهش‌های اولیه، مفهوم فضیلت بر رفتار مدیران متمرکز بوده است، محققان رفتار سازمانی مثبت در رابطه با نقش فضیلت در دیگر حوزه‌های عملکرد سازمانی نیز بحث کرده‌اند (Barclay, Markel, & Yugo, 2012).

فضیلت را نهادینه کردن اصول اخلاقی برای ایجاد هماهنگی اجتماعی تعریف کرده‌اند. نسبت دادن خصیصه فضیلت به سازمان مبین آن است که سازمان از توانمندی لازم برای ایجاد، تقویت و حکایت از فعالیت‌های پرهیزکارانه و فضیلت‌محور در اعضای خود برخوردار است (Danaei Fard, Amrollahi & Biuki, Fani, & Rezaian, 2013). به اعتقاد برخی از پژوهشگران، هرگونه عمل فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی و هر فرآیندی که به ترویج و تداوم فضیلت در سازمان بیانجامد، فضیلت سازمانی را به همراه دارد (Cameron, Bright, & Caza, 2004).

عابدی کوشکی و همکاران (۲۰۱۷) فضایل سازمانی را آن دسته از فضایی می‌دانند که در فضای سازمانی شکل گرفته و سازمان برای آن‌ها ارزش زیادی قائل می‌شود، این فضایل به‌عنوان مایه هویت و افتخار اعضای سازمان محسوب می‌شوند.

مطالعات اسد و دیگران (۲۰۱۷) نشان می‌دهد که فضیلت سازمانی با رفاه افراد و شادی و نشاط آن‌ها از جمله تعالی در رفتار در ارتباط است. از منظر آنان فضایل، حرکات منطقی هستند که خیر فردی و اجتماعی را به همراه دارد و نوعی رفتار نوع‌دوستانه است که توسط اعضای سازمان به نمایش گذاشته می‌شود. در مفهوم فضیلت سازمانی سه عامل مهم و اساسی مورد توجه قرار می‌گیرد که عبارت‌اند از: تأثیر انسانی، مطلوبیت اخلاقی و بهبود اجتماعی.

اگرچه مفهوم فضیلت سازمانی در سال‌های اخیر توسط پژوهشگران مختلف مطرح و بررسی شده است اما بررسی‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که تنها مدل مطرح در این رابطه مدل کمرون و همکاران (۲۰۰۴) است. به همین دلیل در پژوهش حاضر مدل مذکور مورد استفاده قرار گرفته است. کمرون و همکاران (۲۰۰۴) پنج مؤلفه را برای اندازه‌گیری فضیلت سازمانی مطرح کرده‌اند که عبارت‌اند از: خوش‌بینی، بخشش، اعتماد، شفقت و صداقت. این مؤلفه‌ها به اختصار تشریح می‌شوند:

۱. خوش‌بینی سازمانی: به این معنا است که اعضای سازمان بر این عقیده‌اند که در انجام دادن مطلوب کارها، حتی زمانی که با چالش‌های عمده روبه شوند، موفق خواهند شد. به عبارت دیگر، تمایل به انتظار همیشگی نتیجه مثبت را خوش‌بینی تعریف می‌کنند. این فضیلت، با عملکرد بهتر، تلاش و پشتکار بیشتر، خلق و خوی بهتر در ارتباطات همراه است (Scheier & Carver, 1985). علاوه بر این، افراد خوش‌بین دارای روابط اجتماعی بهتر و به لحاظ جسمانی سالم‌تر هستند و از سطح بالایی اعتماد به نفس، تحمل درد و انعطاف‌پذیری در تفکر برخوردار می‌باشند (Cameron & Caza, 2004).

۲. بخشش سازمانی به معنای بخشیده شدن سریع اشتباهات می‌باشد و به‌عنوان فرصتی برای یادگیری در زمینه‌ای با استانداردهای بالای عملکرد در سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرند (Rego, Ribeiro, Cunha & Jesuino, 2011).

۳. اعتماد: اعتماد، به گروه‌ها برای مواجهه با تنوع و تمرکز بر نتایج احتمالی خوش‌بینانه و مثبت‌تر کمک می‌کند، همچنین تسهیل‌گر کار با یکدیگر در موقعیتی می‌باشد که به مذاکرات داخلی زیادی نیاز دارند. علاوه‌براین، اعتماد از این جهت مهم است که اعضای گروه به لحاظ روانی از حضور در گروه، احساس امنیت می‌کنند (Stephens, Heaphy, Carmeli, Spreitzer & Dutton, 2013). اعتماد سازمانی بیانگر آن است که تواضع، توجه و احترام بر سازمان حاکم و افراد به یکدیگر و رهبرانشان اعتماد دارند.

۴. شفقت سازمانی: نشان‌دهنده این است که افراد در زمینه مراقبت از یکدیگر و فعالیت‌های دلسوزانه و دلوپسانه مشترک هستند.

۵. صداقت سازمانی: بیانگر صداقت، امانت و احترام در سازمان است. صداقت از طریق حفظ استانداردها مطابق حفظ استانداردهای ثابت، قابلیت اعتماد و نشان دادن راستی و درستکاری آشکار می‌شود. صداقت نیاز به فکر، زمان‌بندی، درایت و همدلی در ابراز آنچه شخص به‌عنوان حقیقت می‌شناسد، دارد. یکی از نشانه‌های افراد صادق این است که می‌توانند تناسب میان افکار، احساسات و اعمال خود را حفظ کنند (Bright, Cameron, & Caza, 2006).

### تبیین مدل مفهومی

#### رابطه پیوند باکیفیت بالا و فضیلت سازمانی ادراک شده

نتایج پژوهش استیفنز و دیگران (۲۰۱۳) به دنبال بررسی اثر ارتباطات باکیفیت بالا بر فضیلت سازمانی با در نظر گرفتن نقش ظرفیت تحمل هیجان، بیانگر آن است که ظرفیت تحمل هیجان‌ها توسط افراد عنصری اساسی برای فضیلت سازمانی است و رابطه مثبت با آن دارد. همچنین، شواهد موجود نشان می‌دهد که فضیلت بخشش ارتباط مثبت و معناداری با روابط اجتماعی دارد (Mccullough, 2000).  
به این ترتیب، فرضیه اول پژوهش شکل می‌گیرد:

**فرضیه اول:** پیوند باکیفیت بالا بر فضیلت سازمانی ادراک شده اثر مثبت و معناداری دارد.

#### رابطه پیوند بین فردی باکیفیت بالا و سلامت روانی

مطالعات انجام شده بیانگر آن است که روابط صمیمانه و متعادل در محیط کار بر تندرستی و سلامت روانی کارکنان اثر مثبت دارد (Fani & Aghaziarati, 2013). یافته‌های پژوهشی که باهدف بررسی تعاملات اجتماعی مثبت در محل کار انجام شده، نشان می‌دهد که تعاملات اجتماعی مثبت در محیط کار



با تأثیرات آنی و پایدار بر سیستم قلبی، ایمنی، اعصاب و روان و غدد در ارتباط است و با به‌کارگیری تعاملات اجتماعی مثبت می‌توان سلامت روانی و جسمی افراد را تقویت کرد (Heaphy & Dutton, 2008) ویکراما و همکاران (۱۹۹۷) بر این باورند که حمایت‌های عاطفی از کارکنان سازمان، استرس آن‌ها را کاهش و احساس ایمنی را در آن‌ها افزایش می‌دهد. به این ترتیب فرضیه دوم پژوهش شکل می‌گیرد:

**فرضیه دوم:** پیوند بین فردی با کیفیت بالا بر سلامت روانی اثر مثبت و معناداری دارد.

#### رابطه فضیلت سازمانی ادراک‌شده و سلامت روانی

مطالعاتی که باهدف بررسی رابطه فضیلت و شادی در سازمان‌ها انجام‌شده، بیانگر آن است که میان ابعاد فضیلت سازمانی (خوش‌بینی، اعتماد، شفقت، صداقت و بخشش) و شادی سازمانی ارتباط مؤثر و معناداری وجود دارد (Pabarja et al., 2017). نتایج مطالعات محققان نشان می‌دهد که شادی از یک طرف، عواطف مثبت کارکنان را افزایش می‌دهد (Oswald, Proto & Sgroi, 2015) و از سوی دیگر با از بین بردن عوامل مخرب روانی مانند استرس، اضطراب، احساس ناامنی، خستگی و افسردگی، نیازهای روانی و هیجانی کارکنان را تأمین می‌کند (Seyed-Javadin, Hassan Gholipour & Astaraki, 2016). نتایج مطالعاتی که باهدف بررسی رابطه خوش‌بینی و بدبینی با سلامت روان صورت گرفته حاکی از آن است که میان خوش‌بینی و سلامت روان و ابعاد آن، نظیر نشانه‌های بدنی، اضطراب و اختلال در عملکرد اجتماعی افراد، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (Aghaei, Raeesi Dehkordi & Atash Pour, 2007). از این رو، فرضیه سوم پژوهش به صورت زیر پیشنهاد می‌شود:

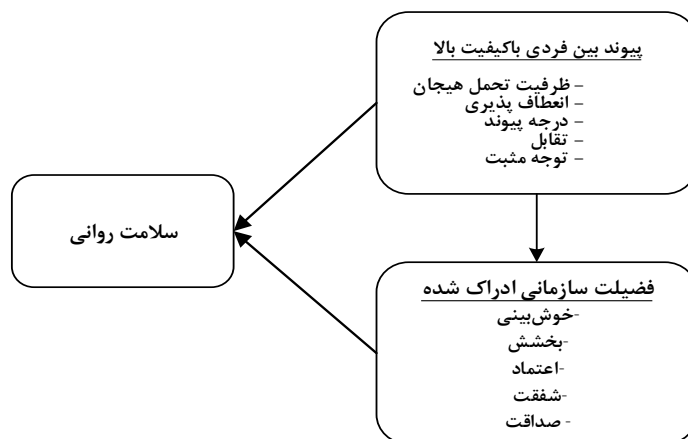
**فرضیه سوم:** فضیلت سازمانی ادراک‌شده بر سلامت روانی اثر مثبت و معنادار دارد.

در پژوهش‌های گذشته به ارتباط پیوند با کیفیت بالا و سلامت سازمانی با تأکید بر نقش واسطه فضیلت سازمانی توجهی نشده است، اما مطالعات استیفنز و دیگران (۲۰۱۱) و مکالیون (۲۰۰۰) بیان‌کننده تأثیر پیوند بین فردی بر فضیلت سازمانی است. همچنین بررسی‌های انجام‌شده توسط آقایی و همکاران (۲۰۰۷) نیز نشان می‌دهند که فضیلت سازمانی بر سلامت روانی اثر مثبت و معنادار دارد. بنابراین، فرضیه چهارم با توجه به نقش میانجی‌گری فضیلت سازمانی را می‌توان به صورت زیر بیان کرد:

**فرضیه چهارم:** فضیلت سازمانی رابطه میان پیوند با کیفیت بالا و سلامت سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.

بر مبنای مطالعات پیشین و ادبیات نظری موجود، می‌توان گفت که پیوندهای بین فردی با کیفیت بالا، بافتی پویا بین افراد هستند که شامل تمامی رفتارهای قابل مشاهده و غیرقابل مشاهده می‌شوند و برای طرفین، توجه مثبت متقابل، اعتماد و تعامل دوجانبه مثبت (برعکس شود) را به همراه دارند. از پیامدهای پیوند با کیفیت بالای بین فردی می‌توان به شکل‌گیری حس سرزندگی و نشاط، اعتماد و افزایش عواطف، شناخته شدن و

مورد احترام واقع شدن و حمایت اجتماعی اشاره کرد. همچنین، فضیلت سازمانی با ابعادی مانند اعتماد، بخشش، صداقت، شفقت و خوش بینی سنجیده می‌شود. در شرایطی که مدیران با تقویت این رفتارها به هدایت کارکنان پردازند، علاوه بر این که در تحریک و تقویت عملکرد مثبت آن‌ها موفق خواهند بود، بر بهبود رفاه جسمی و روانی کارکنان نیز اثر می‌گذارند. همان گونه که در شکل ۱ مشاهده می‌شود، پژوهش حاضر به بررسی تأثیر عناصر پیوند بین فردی با کیفیت بالا بر سلامت روانی با توجه به نقش واسطه‌ای فضیلت سازمانی ادراک شده می‌پردازد.



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به دلیل این که به آزمودن کارآیی نظریه‌های علمی پیوند بین فردی با کیفیت بالا، فضیلت سازمانی و سلامت روانی می‌پردازد و دانش کاربردی را در مورد کیفیت رابطه و تأثیرپذیری میان متغیرها توسعه می‌دهد، از نظر هدف، پژوهشی کاربردی است. با توجه به این که پژوهش در موقعیت‌های واقعی انجام می‌گیرد، از نظر موقعیت میدانی است و چون رابطه علی میان متغیرهای پیوند بین فردی با کیفیت بالا، فضیلت سازمانی و سلامت روانی را مورد مطالعه قرار می‌دهد، بر مبنای گردآوری داده‌ها، پژوهش از نوع همبستگی است. در این پژوهش، جهت سنجش و اندازه‌گیری هر یک از متغیرها، پرسشنامه خاصی در نظر گرفته شده است که در جدول ۱ مشاهده می‌شود. به منظور سنجش روایی پرسشنامه روش-های مختلفی وجود دارد که عبارت‌اند از: روایی صوری، روایی همزمان، روایی پیش‌بین و روایی سازه (Danaei Fard, Alvani & Azar, 2007). در پژوهش حاضر برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی

صوری یا محتوا و روایی سازه استفاده شده است. برای بررسی روایی صوری، سؤالات با توجه به مؤلفه‌های پژوهش‌های گذشته و با ارجاع به منابع مربوطه، در اختیار ۵ نفر از اساتید مدیریت قرار گرفت تا در رابطه با روایی اظهار نظر نمایند. پس از بررسی و ارزشیابی پرسشنامه‌ها توسط اساتید و صاحب‌نظران و انجام اصلاحات جزئی، روایی صوری پرسشنامه‌ها تأیید گردید. همچنین، برای بررسی روایی سازه از تحلیل بار عاملی استفاده شد. برای تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده می‌شود که ضرایب به دست آمده برای آن در جدول ۲ ارائه شده است. آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش از آستانه ۷۰ درصد بالاتر بوده است که حاکی از پایایی مناسب ابزار پژوهش است. در این پژوهش، از مقیاس ۵ نقطه‌ای لیکرت در محدوده‌ای از "۱= کاملاً مخالف" تا "۵= کاملاً موافق" استفاده گردید.

جامعه آماری پژوهش سرپرستاران و پرستاران بیمارستان خلیج فارس بندرعباس می‌باشند که تعداد آن‌ها ۳۰۰ نفر است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران برای جامعه معلوم استفاده شد. در این روش ابتدا یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش‌نامه از کارکنان، پیش‌آزمون شده و با جای گذاری انحراف معیار آن به میزان ۰/۵۰ در فرمول کوکران با دقت برآورد و سطح اطمینان ۰/۹۵ و میزان خطای ۰/۰۵ حداقل حجم نمونه ۱۶۹ نفر تعیین شد. با توجه به پیش‌بینی عدم بازگشت تعدادی از پرسش‌نامه‌ها، ۲۰۰ پرسش‌نامه به صورت تصادفی ساده بین کارکنان توزیع و از این تعداد، ۱۷۰ پرسش‌نامه برگشت داده شد که در فرایند تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها روش‌های مختلف تحلیل آماری، نظیر تحلیل همبستگی پیرسون برای محاسبه ضرایب همبستگی مرتبه صفر، مدل یابی معادله ساختاری برای بررسی برازش الگوی معادله ساختاری با داده‌های جمع‌آوری شده، مورد استفاده قرار گرفت. تحلیل‌های مورد نظر با استفاده از نرم‌افزارهای تحلیل ساختارهای گشتاوری (AMOS v.18) و بسته آماری برای علوم اجتماعی (SPSS v.19) انجام شد.

جدول (۱): ساختار پرسشنامه

منبع گویه‌ها	تعداد سؤالات	متغیر
Carmeli et al., (2009)	۲۱	پیوند بین فردی با کیفیت بالا
Cameron et al., (2004)	۱۶	فضیلت سازمانی ادراک شده
Goldberg & Hillier, (1979)	۱۲	سلامت روانی

### یافته‌های پژوهش

از آنجا که یکی از پیش‌شرط‌های به کارگیری رویکرد متغیرهای مکنون در الگوی مدل یابی معادله ساختاری وجود همبستگی میان متغیرهای پژوهش است، بدین منظور تحلیل همبستگی پیرسون انجام شد.

در جدول شماره ۲، میزان همبستگی هر متغیر با سایر متغیرها، آلفای کرونباخ هر متغیر و نیز آماره‌های توصیفی آن‌ها شامل میانگین و انحراف معیار، ارائه شده است.

جدول (۲): میانگین، انحراف معیار، پایایی و همبستگی متغیرها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳
پیوند بین فردی با کیفیت بالا	۳/۷۴	۰/۶۲	(۰/۸۳۷)	-	-
فضیلت سازمانی	۳/۶۴	۰/۸۶	۰/۳۵۰**	(۰/۹۵۶)	-
سلامت روانی	۳/۳۷	۰/۸۷	۰/۲۶۳**	۰/۶۴۶**	(۰/۹۲۴)

\* توضیح: همبستگی [یک دنباله] در سطح معناداری  $p < 0,05$ ; \*\* همبستگی در سطح معناداری  $p < 0,01$ ، مقادیر درون پرانتز نشانگر ضریب آلفای کرونباخ می‌باشند.

ضرایب این جدول نشان از آن دارد که رابطه بین پیوند بین فردی با فضیلت سازمانی و سلامت روانی برابر  $0,350$  و  $0,263$  می‌باشد که هر دو مثبت و معنادار هستند. همچنین رابطه بین سلامت روانی و فضیلت سازمانی نیز  $0,646$  است که مثبت و معنادار می‌باشد. میانگین متغیرها نشان از آن دارد که میانگین هر سه متغیر بیشتر از ۳ می‌باشد و بیشترین مقدار مربوط به پیوند بین فردی می‌باشد. همچنین پیش از ارزیابی مدل ساختاری ارائه شده، لازم است معناداری وزن رگرسیونی [بار عاملی] سازه‌های مختلف پرسش‌نامه در پیش‌بینی گویه‌های مربوطه بررسی شود تا از برازندگی مدل‌های اندازه‌گیری و قابل قبول بودن نشانگرهای آن‌ها در اندازه‌گیری سازه‌ها اطمینان حاصل شود. این مهم، با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی (CFA) و نرم‌افزار AMOS انجام می‌شود. با توجه به این که در مدل CFA برازش یافته، وزن رگرسیونی تمامی متغیرها، در پیش‌بینی گویه‌های پرسش‌نامه، در سطح اطمینان  $0,99$ ، دارای تفاوت معنادار با صفر بود هیچ‌یک از گویه‌ها از فرآیند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته نشدند. مبنای معناداری گویه‌ها این است که سطح معناداری برای آن‌ها کمتر از  $0,05$  باشد. لذا در نهایت، ۴۹ گویه از پرسش‌نامه، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای گویه‌های معنادار به همراه شاخص‌های برازش مدل CFA در جدول ۳ ارائه شده است. این شاخص‌ها نشان از برازش مطلوب مدل‌های اندازه‌گیری داشته و معناداری بار شدن هر متغیر مشاهده شده به متغیر مکنون مربوطه مورد تأیید قرار گرفت.

شکل ۲، نشان‌دهنده مدل SEM برازش یافته است و شدت روابط بین متغیرها را روشن می‌سازد. در یک الگوی معادله ساختاری مطلوب ابتدا شاخص‌های برازش مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول (۳): نتایج تحلیل عاملی تأییدی (CFA) برای گویه‌های پرسش‌نامه

متغیر	ابعاد	بار عاملی	متغیر	ابعاد	بار عاملی
پیوند بین فردی با کیفیت بالا	هیجان	۰/۶۹۸	سلامت روانی	اعتقاد	۰/۸۴۴
		۰/۶۵۳			۰/۸۷۷
		۰/۸۱۴			۰/۹۰۳
	ظرفیت تحمل	۰/۶۶۹		۰/۸۹۵	
		۰/۷۹۸		۰/۹۰۴	
		۰/۸۲۶		۰/۸۷۶	
	انعطاف پذیری	۰/۷۵۹		۰/۸۵۹	
		۰/۷۸۹		۰/۸۳۸	
		۰/۸۲۰		۰/۸۹۴	
	درجه پیوند	۰/۸۷۵		۰/۷۶۳	
		۰/۸۴۳		۰/۷۴۹	
		۰/۸۱۸		۰/۷۲۹	
	تقابل	۰/۷۸۹		۰/۸۱۷	
		۰/۸۸۴		۰/۷۷۷	
		۰/۸۶۷		۰/۸۷۱	
توجه مثبت	۰/۸۴۹	۰/۸۲۹			
	۰/۸۸۸	۰/۸۴۱			
	۰/۸۷۱				
	۰/۸۱۷				
	۰/۵۳۲				
					۰/۶۲۱

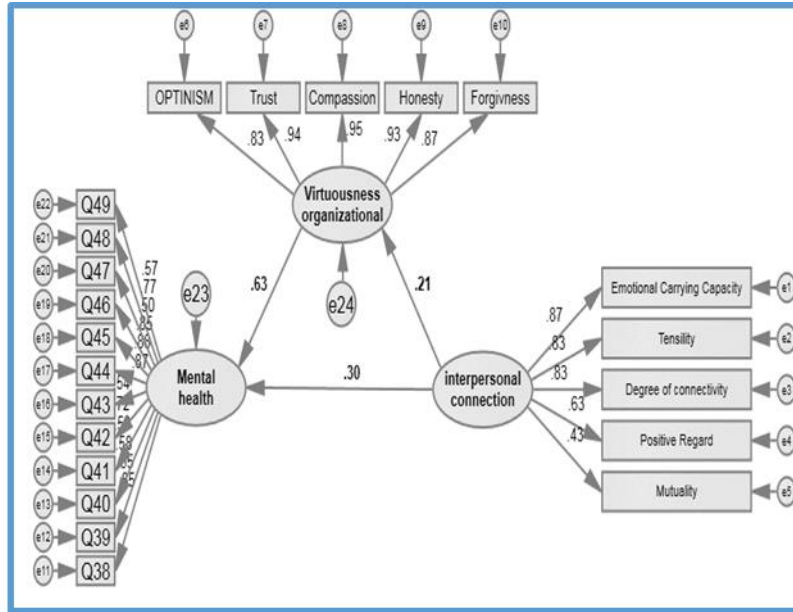
$\chi^2 = 3096.992; df = 1072; \chi^2/df = 2.888, CFI = 0.907; TLI = 0.906; IFI = 0.916; RMR = 0.056; GFA = 0.884, RMSEA = .065$

همان‌گونه که در جدول ۴ نشان داده شده است کلیه شاخص‌های برازش الگوی نهایی، از نقاط برش پیش‌گفته مطلوب‌ترند که از برازش کاملاً رضایت‌بخش مدل حکایت دارد. در مدل برازش شده تمامی اثرات مستقیم بین متغیرها در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار هستند. ( $p < 0.05, t > 1.96$ ). برای آزمون فرضیه از دو شاخص p-value و t-value استفاده شده است و شرط معنادار بودن یک رابطه این است که مقدار شاخص اول برای رابطه مورد نظر کم‌تر از ۰/۰۵ و یا مقدار شاخص دوم خارج از

بازه  $\pm 1/96$  باشد. همان گونه که در جدول ۳ مشاهده می گردد ضریب اثر پیوند بین فردی بر فضیلت سازمانی بر سلامت روانی به ترتیب برابر با  $0/21$  و  $0/30$  برآورد شده است که با توجه به شاخص p-value که برای هر دو رابطه برابر با  $0/000$  شده و کمتر از  $0/05$  می باشد و همچنین شاخص t-value که برای دو رابطه مذکور به ترتیب برابر با  $2/287$  و  $3/866$  به دست آمده و هر دو مقدار خارج از بازه  $\pm 1/96$  می باشد می توان گفت این دو ضریب معنادار و فرضیه ۱ و ۲ تأیید می گردند. همچنین ضریب اثر فضیلت سازمانی بر سلامت روانی برابر با  $0/63$  می باشد که این ضرایب نیز با توجه به شاخص های p-value و t-value که به ترتیب برابر با  $0/000$  و  $6/264$  شده است معنادار می باشند.

جدول (۴): شاخص های برازش مدل اندازه گیری و مدل ساختاری

نام شاخص	نماد	مقدار قابل قبول	مدل اندازه گیری	مدل ساختاری
درجه آزادی	(df)	-	۱۰۷۲	۱۳۱۹
کای اسکور	$(\chi^2)$	$2df \leq \chi^2 \leq 3df$	۳۰۹۶/۹۹۲	۵۲۱/۳۱۶
کای اسکور بهینه شده	$(\chi^2 / df)$	$2 < \chi^2 / df \leq 3$	۲/۸۸۸	۲/۵۲۰
نیکویی برازش	(GFI)	$.80 \leq GFI < .95$	۰/۸۷۳	۰/۸۸۱
ریشه میانگین مربعات باقی مانده	(RMR)	$0 < RMR \leq .10$	۰/۰۵۶	۰/۰۶۳
شاخص برازش تطبیقی	(CFI)	$.90 \leq CFI < .97$	۰/۹۰۷	۰/۹۶۲
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	(RMSEA)	$.05 < RMSEA \leq .08$	۰/۰۶۵	۰/۰۵۵
شاخص نیکویی برازش ایجازی	(PGFI)	$.50 \leq PGFI < .60$	۰/۷۰۱	۰/۰۶۱
شاخص برازش ایجازی هنجار شده	(PNFI)	$.50 \leq PNFI < .60$	۰/۶۹۲	۰/۷۲۱



شکل (۲): الگوی معادله ساختاری

فرضیه چهارم این تحقیق به بررسی اثر غیرمستقیم پیوند بین فردی بر سلامت روانی پرداخته است. میزان اثر غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته با فرمول زیر محاسبه می شود که در این فرمول  $a$  اثر متغیر مستقل بر میانجی و  $b$  اثر متغیر میانجی بر وابسته است.  $B_{indirect} = a \times b$ . علاوه بر محاسبه میزان اثر غیرمستقیم می توان با استفاده از آزمون سوپل معناداری اثر غیرمستقیم را نیز محاسبه کرد این فرمول به شرح زیر است:

$$t - value = \frac{a \cdot b}{\sqrt{b^2 \cdot sa^2 + a^2 \cdot sb^2}}$$

که در این فرمول  $a$ : میزان اثر متغیر مستقل بر میانجی،  $sa$ : میزان خطای استاندارد اثر مستقل بر میانجی،  $b$ : میزان اثر میانجی بر وابسته،  $sb$ : میزان خطای استاندارد اثر میانجی بر وابسته. با توجه به توضیحات ارائه شده در ادامه فرضیات میانجی مورد بررسی قرار می گیرد.

همان گونه که در شکل ۲ ملاحظه می گردد مقدار ضریب مسیر برای رابطه بین دو متغیر پیوند بین فردی و فضیلت سازمانی برابر با ۰/۲۱ و برای رابطه بین دو متغیر فضیلت سازمانی و سلامت روانی برابر ۰/۶۳ محاسبه گردید؛ بنابراین، میزان اثر غیرمستقیم پیوند بین فردی بر سلامت روانی برابر است با ۰/۱۳۲ می باشد. با جایگذاری اعداد به دست آمده در فرمول گفته شده مقدار  $t$ -value برای اثر غیرمستقیم به میزان ۲/۱۰ به دست آمد که با توجه به اینکه خارج از بازه  $\pm 1/96$  می باشد می توان گفت اثر غیرمستقیم پیوند

بین فردی بر سلامت روانی معنادار می‌باشد. به عبارت دیگر می‌توان گفت پیوند بین فردی می‌تواند از طریق افزایش فضیلت سازمانی، سلامت روانی را افزایش دهد. نتیجه آزمون فرضیه‌های ۱ تا ۴ پژوهش، به طور خلاصه در جدول شماره ۵، نشان داده شده است:

جدول (۵): خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید
فرضیه	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید
پیوند باکیفیت بالا بر فضیلت سازمانی ادراک شده اثر مثبت و معناداری دارد.	۰/۲۱	۰/۰۹۶	۲/۲۸۷	۰/۰۰۰	تأیید
پیوند بین فردی باکیفیت بالا بر سلامت روانی اثر مثبت و معناداری دارد.	۰/۳۰	۰/۰۶۹	۳/۸۶۶	۰/۰۰۰	تأیید
فضیلت سازمانی ادراک شده بر سلامت روانی اثر مثبت و معناداری دارد.	۰/۶۳	۰/۰۸۴	۷/۲۶۴	۰/۰۰۰	تأیید
فضیلت سازمانی رابطه میان پیوند باکیفیت بالا و سلامت سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.	۰/۱۳	۰/۰۶۳	۲/۱۰	۰/۰۳۵	تأیید

### بحث و نتیجه‌گیری

امروزه، یکی از عواملی که تأثیر بسیار زیادی بر کارآیی و اثربخشی کارکنان سازمان‌ها دارد، موضوع سلامت آن‌ها هم از نظر جسمی و هم از نظر روحی و روانی می‌باشد. سلامت روانی کارکنان با توجه به این که ملموس و قابل اندازه‌گیری نیست، اغلب مورد غفلت واقع می‌گردد، درحالی‌که تأثیر بیشتری نسبت به سلامت جسمی فرد بر کارآیی وی دارد. از سوی دیگر مطالعات انجام شده بیانگر آن است که مباحثی چون فشارهای عصبی و استرس، از خودبیگانگی انسان در سازمان، اسارت در سازمان و فناوری‌های آن، افسردگی و اضطراب، حجم وسیعی از متون روان‌شناسی و مدیریت رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است. توجه به سلامت روانی در تمام عرصه‌های زندگی از جمله زندگی فردی و اجتماعی و شغلی اهمیت دارد، به صورتی که بسیاری از سازمان‌ها سعی می‌کنند از طریق پژوهش‌های علمی سعی در شناخت منابع ایجاد فشار و تنش‌ها در محیط کارکنان نمایند تا بتوانند از طریق به‌کارگیری راهکارهای مناسب، محیط‌های شغلی مطلوب‌تری را برای کارکنان خود فراهم آورند (Doremami, 2012).



مطالعات انجام شده در این زمینه بیانگر آن است که یکی از عواملی که موجب ارتقای سطح سلامت روانی افراد می گردد، تعامل و پیوند بین فردی و بیان اطلاعات، افکار و احساسات از طریق مبادله پیام های کلامی و غیر کلامی است. یکی از پیامدهای توجه به پیوندهای بین فردی با کیفیت بالا، بهبود عملکرد سیستم اعصاب و روان و ارتقاء سلامت روانی افراد است. از این رو، هدف کلی پژوهش حاضر، بررسی رابطه میان پیوند بین فردی با کیفیت بالا و سلامت روانی با توجه به نقش فضیلت سازمانی ادراک شده بود که نتایج زیر حاصل گردید.

اولین یافته پژوهش حاضر (فرضیه اول) نشان داد که پیوند بین فردی با کیفیت بالا اثر مثبت و معناداری بر فضیلت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان سازمان دارد و متغیر پیوند بین فردی با کیفیت بالا به میزان ۲۱ درصد تغییرات فضیلت سازمانی ادراک شده کارکنان را تبیین می کند. این نتیجه با یافته های مطالعات استیفنز و دیگران (۲۰۱۳) که وجود ارتباطات سازمانی و ارتباطات با کیفیت بالای میان افراد، عنصر و پیش نیاز اساسی برای فضیلت سازمانی است و فضیلت سازمانی با پیوندهای اجتماعی غنی تر و گسترده تر در ارتباط می باشد، هم راستا است.

در فرضیه دوم اثر پیوند بین فردی با کیفیت بالا بر سلامت روانی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که پیوند بین فردی با کیفیت بالا با ضریب مسیر ۰/۳ و ضریب معناداری ۳/۸۶۶ اثر مثبت و معناداری بر سلامت روانی دارد. این نتیجه نیز با نتایج پژوهش های فانی و آقا زیارتی (۲۰۱۳)، ویکراما و همکاران (۱۹۹۷) و هیفی و داتون (۲۰۰۸) همخوانی و تطابق دارد. پژوهش های ذکر شده نیز به این نکته اشاره کرده اند که بافت ارتباطی میان کارکنان، مملو از روابط و پیوندها است و در این میان پیوندهای بین فردی با کیفیت بالا به منزله آن دسته از پیوندهایی هستند که افراد در طی آن اطلاعات، افکار، احساسات و عواطف خود را به صورت متقابل با یکدیگر در میان گذارند. وجود چنین پیوندهای صمیمانه و متعادلی در محیط کار می تواند به کاهش بیماری های جسمی، روانی و ارتقای سلامت روانی منجر شود و می توان وجود پیوند بین فردی را به عنوان گام مهمی در راستای حفظ و تقویت سلامت روانی در نظر گرفت.

سازمان ها می توانند با اقداماتی نظیر آموزش شیوه های اثربخش ارتباطی، برگزاری مراسم دوستانه و آموزش شیوه های مدیریت تعارضات فردی و گروهی، پیوندهای بین فردی صمیمانه را در سازمان ایجاد و تقویت نمایند. استفاده از شیوه های تقویت مثبت رفتارهای سازمانی پسندیده و مناسب نیز می توان این نوع از روابط و پیوندها را در سازمان ها توسعه داد.

تبیین مفاهیم سلامت سازمانی در میان مدیران و کارکنان از جمله روش‌های مداخله‌ای مثبتی است که می‌تواند در رابطه با ادراک افراد از پیوندهای باکیفیت بالا را بهبود داده و ارتباط آن با اثربخشی فعالیت‌های سازمان را روشن کند.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم پژوهش، نشان‌دهنده اثر مثبت و معنادار فضیلت سازمانی ادراک‌شده بر سلامت روانی می‌باشد (ضریب مسیر ۰/۶۳ و عدد معناداری ۷/۲۶۴). آقایی و همکاران (۲۰۰۷) نیز در بررسی خود پیرامون تأثیر خوش‌بینی که یکی از ابعاد فضیلت سازمانی است بر سلامت روانی و جسمی به نتایج مشابه دست‌یافته بودند. نتایج یافته‌ها مبین این موضوع است که ادراک از فضیلت در سازمان به‌واسطه اثری که بر احساسات مثبت و توسعه احساساتی مانند سرزندگی و شادی افراد دارد، به کاهش سطح عوامل مخرب روانی مانند اضطراب، افسردگی و فشار روانی کمک می‌کند و به ارتقاء جنبه‌های مختلف رفاهی می‌انجامد.

توسعه رفتارهای شهروندی سازمانی، می‌تواند به توسعه فضیلت سازمانی کمک نماید. این نوع از رفتارهای سازمانی که رفتارهای فرا نقش سازمانی هستند به گسترش توجه مدیران و کارکنان به فضائل سازمانی کمک کرده و باعث می‌شود با توجه به منافع متعدد رفتارهای شهروندی سازمانی، دستیابی به فضیلت‌های سازمانی، تبیین و گسترش یابد.

با برگزاری جلسات طوفان فکری و استفاده از روش‌های دیگر می‌توان انواع فضائل سازمانی را مشخص و برای ایجاد اجماع در رابطه با ضرورت توجه با آن‌ها، زمینه‌سازی و از آن‌ها برای رسیدن به ارتباطات اثربخش و حمایتی سازمانی استفاده کرد.

با در نظر گرفتن نتایج آزمون فرضیه چهارم می‌توان گفت که متغیر فضیلت سازمانی ادراک‌شده قادر است رابطه پیوند بین فردی باکیفیت بالا و سلامت روانی را میانجی‌گری کند. بر اساس جستجوی محقق، پژوهشی که این رابطه را سنجیده باشد یافت نشد؛ اما با توجه به این که استیفنز و دیگران (۲۰۱۱) در مطالعات خود به تأثیر پیوند بین فردی باکیفیت بالا بر فضیلت سازمانی اشاره داشته‌اند، همچنین آقایی و همکاران (۲۰۰۷) به تأثیر فضیلت سازمانی ادراک‌شده بر سلامت روانی دست یافتند، می‌توان گفت که نتایج این فرضیه با این مطالعات همپوشانی دارد.

با توجه به این که پیوند بین فردی باکیفیت بالا می‌تواند از طریق افزایش فضیلت سازمانی ادراک‌شده، سلامت روانی را افزایش دهد، می‌توان این گونه نتیجه‌گیری کرد که ارتقاء اصول اخلاقی که تحت عنوان فضیلت سازمانی از آن یاد می‌شود می‌تواند از طریق تعاملات صمیمانه به صورتی که برای طرفین

پیامدهایی مانند اعتماد متقابل، اعتباربخشی و نشاط را به همراه داشته باشد، بهبود یابد و فضیلت سازمانی ادراک شده که با رفاه افراد و شادی و نشاط آنها از جمله تعالی در رفتار در ارتباط است، به نوبه خود به کارکنان کمک می کند در مواجهه با چالش ها به نیروی مضاعفی دست یابند تا هرچه بیشتر و سریع تر به سمت کمال رشد نمایند.

استفاده از روش های مناسب شفاف سازی در رابطه با مسائل سازمانی نظیر بازخورد دهی به موقع و مناسب و برگزاری جلسات نقد و بررسی مشکلات سازمانی، خطاهای ادراکی مختلف را در سازمان کاهش و ادراک از فضیلت سازمانی را بهبود داد.

## References

- Abedi koshki, S.; Zinabadi, H., & Nave Ebrahim, A. (2017). Investigating the role of organizational virtuousness in organizational citizenship behavior teachers: The findings of a quantitative study in secondary schools of Karaj city. *Journal of Management System*, 8(29), 195-208. (in Persian)
- Aghaei, A.; Raeesi Dehkordi, R., & Atash Pour, H. (2007). The relationship between optimism and pessimism with mental health in adults in Isfahan. *Journal of Knowledge & Research in Applied Psychology*, 9(33), 117-130. (in Persian)
- Ahmadi, M. (2014). The impact of religion \_based communication skills on the improvement of self-esteem and mental health among students. *Journal of Zanjan University of Medical Sciences*, 22(90), 13-22. (in Persian)
- Allameh, S. M.; Shabani, J.; Khazaei Pool, J., & Verij Kazemi, R. (2014). Structural equation modeling of the relationship between perceived spiritual leadership with organizational commitment, *Journal of Organizational Citizenship Behavior and Performance in Nurses*, 3(2), 52-60. (in Persian)
- Asad, H., Naseem, R., & Faiz, R. (2017). Mediating effect of Ethical Climate between Organizational Virtuousness and Job Satisfaction. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*, 11(1), 35-48.
- Barclay, L. A., Markel, K. S., & Yugo, J. E. (2012). Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities. *Journal of Managerial Psychology*, 27(4), 330-346.
- Bright, D. S., Cameron, K. S., & Caza, A. (2006). The amplifying and buffering effects of virtuousness in downsized organizations. *Journal of Business Ethics*, 64(3), 249-269.
- Cameron, K. S., & Caza, A. (2004). Introduction: Contributions to the Discipline of Positive Organizational Scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 731-739.
- Carmeli, A., Brueller, D., & Dutton, J. E. (2009). Learning behaviours in the workplace: The role of high quality interpersonal relationships and psychological safety. *Systems Research and Behavioral Science*, 26(1), 81-98.

- Danaee Fard, H.; Alvani, M., & Azar, A. (2007). *The methodology of quantitative research in management, a comprehensive approach*. Theran: Safar. (in Persian)
- Danaee Fard, H.; Amrollahi Buki, N.; Fani, A. S., & Rezaeian, A. (2013). Inquiry about variables affecting on the formation the phenomenon of organizational well-being (case study: public organizations). *Management Researches*, 6(19), 5-24. (in Persian)
- Doremami, F. (2012). Relationship between leadership style and communication skills of managers with mental health of employees. *Journal of Police Medicine*, 1(1), 20-27. (in Persian)
- Dutton, J. E., & Heaphy, E. D. (2003). The power of high-quality connections. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 3, 263-278.
- Fani, A., & Aghaziarati, M. (2013). Identification of individual and organizational happiness factors and assessment of this factors. *Journal of Organizational Culture Management*, 11(1), 69-86. (in Persian)
- Fathi, Ashtiani A.; Salimi, SH.; Kateb, Z.; Sabeti, Z.; Mollazamani, A., Ahmadi, Kh., & Azad, E. (2004). Necessity of evaluating mental health level of recruits. *Journal of Mil Med*, 6(2), 77-82. (in Persian)
- Fletcher, J. K., & Kaufer, K. (2003). Shared leadership. *Shared leadership: reframing the hows and whys of leadership*, 21-47.
- Fuhse, J. A. (2009). The meaning structure of social networks. *Sociological Theory*, 27(1), 51-73.
- Gittell, J. H. (2008). Relationships and resilience: care provider responses to pressures from managed care. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 25-47.
- Goldberg, D. P., & Hillier, V. F. (1979). A scaled version of the general health questionnaire. *Psychological Medicine*, 9(1), 139-145.
- Heaphy, E. D., & Dutton, J. E. (2008). Positive social interactions and the human body at work: linking organizations and physiology. *Academy of Management Review*, 33(1), 137-162.
- IzadiTame, A.; Hatamipour, Kh.; DelfanAzari, V., & Ghaziani, Kh. (2012). Servant leadership effect on the function of nurses. *Journal of Health Breeze*, 1(1), 6-12.
- Lambruschini, S. L. (2016). *The connection spectrum: How leaders experience interpersonal connection in the workplace* (Doctoral dissertation, California Institute of Integral Studies).
- McCullough, M. E. (2000). Forgiveness as human strength: theory, measurement, and links to well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(1), 43-55.
- McFarland, D. A., Jurafsky, D., & Rawlings, C. (2013). Making the connection: social bonding in courtship situations. *American Journal of Sociology*, 118(6), 1596-1649.

- Mehr Aaein, M.; Saadati, M.; Abbasi, E.; Narimani, S., & Mohammadi, S. (2016). The Study of relationship between social capital and mental health (case study: high school teachers of first and second region of arak city), *Sociological Cultural Studies*, 7(1), 153-177. (in Persian)
- Moshabaki Esfahani, A., & Rezaie, Z. (2014). The study of organizational virtuousness and work engagement effects on organizational commitment. *Journal of Management Studies in Development and Evolution*, 22(73), 1-23. (In Persian)
- Oswald, A. J.; Proto, E., & Sgroi, D. (2015). Happiness and productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789-822.
- Pabarja, E.; Ahang, F., & Heidar Beygi, SH. (2017). Survey of relationship between organizational virtue and organizational happiness (case of: valiasr rafsanjan university). *Journal of Development of human resources management and support*, (42), 161-188. (in Persian)
- Rego, A.; Ribeiro, N.; e Cunha, M. P., & Jesuino, J. C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, 64(5), 524-532.
- Reis, H. T. (2001). Relationship experiences and emotional well-being. *Emotion, Social Relationships, And Health*, 57-86.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-247.
- Seyed-Javadin, S.; Hassan Gholipour, T., & Astaraki, S. (2016). Investigating the impact of happiness on administrative health with the mediating effect quality of work life. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 5(2), 1-24. (In Persian)
- Shafiei, A.; Ravani Pur, M.; Yazdankhah Fard, M., & Mirzaee, K. (2016). The relationship between moral distress and burnout among nurses of Shahid Ganji Hospital, Borazjan in 1394, *Journal of Nursing the Vulnerable*, 2(5), 15-26. (in Persian)
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 443-462.
- Stephens, J. P.; Heaphy, E. D.; Carmeli, A.; Spreitzer, G. M., & Dutton, J. E. (2013). Relationship quality and virtuousness: emotional carrying capacity as a source of individual and team resilience. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 49(1), 13-41.
- Stephens, J. P.; Heaphy, E., & Dutton, J. E. (2011). High quality connections. *Oxford Handbook of positive organizational scholarship*. New York, NY: Oxford University Press, forthcoming.
- Ventis, W. L. (1995). The relationships between religion and mental health. *Journal of social issues*, 51(2), 33-48.
- Wahlbeck, K. (2015). Public mental health: the time is ripe for translation of evidence into practice. *World Psychiatry*, 14(1), 36-42

Wickrama, K. A.; Lorenz, F. O.; Conger, R. D.; Matthews, L., & Elder Jr, G. H. (1997). Linking occupational conditions to physical health through marital, social, and intrapersonal processes. *Journal of Health and Social Behavior*, 363-375.

Zamahani, M.; Ahmadi, A.; Sarlak, M., & Shekari, H. (2013). Virtuous organization: a structural equation modeling approach. *Management Science Letters*, 3(2), 647-654.