



بررسی رابطه بین بهزیستی روانشناختی و ابعاد سلامت سازمانی در اساتید دانشگاه

حدیقه عباسی: دانش آموخته دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد اراک، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران، (* نویسنده مسئول) hadighehbabasi@gmail.com

چکیده

کلیدواژه‌ها

بهزیستی روانشناختی، سلامت سازمان، اساتید

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۲۲

تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۲/۰۸

زمینه و هدف: یکی از مهم‌ترین منابع هر سازمانی، نیروی انسانی آن سازمان است و بهزیستی روانشناختی یکی از مسائل کلیدی در جهت بهبود رفتارها و نگرش‌های افراد می‌باشد؛ لذا هدف مطالعه بررسی رابطه بین بهزیستی روانشناختی و ابعاد سلامت سازمانی در اساتید دانشگاه بود.

روش کار: پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی و از نوع همبستگی بوده که به صورت میدانی اجرا گردید. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد تفرش بوده که در سال ۱۴۰۱ مشغول به فعالیت بودند. تعداد جامعه آماری بنا بر استعلام از واحد کارگزینی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تفرش برابر با ۳۶۰ نفر بود. حجم نمونه طبق جدول کرجسی و مورگان ۱۸۶ نفر از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار تحقیق شامل دو پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلدمن و جهت بررسی بهزیستی روانشناختی از پرسشنامه ریف استفاده شد. برای توصیف متغیرهای جمعیت شناختی از آمار توصیفی و برای بررسی فرضیه‌های تحقیق از نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که مقدار سطح معناداری متغیرهای سلامت سازمانی و بهزیستی روانشناختی از مقدار خطای پیش‌بینی شده کوچکتر می‌باشد، بنابراین رابطه بین متغیرها از لحاظ آماری معنادار است و می‌توان نتیجه گرفت که بین سلامت سازمانی و بهزیستی روانشناختی اساتید رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج تحقیق نشان داد که بین سلامت سازمانی و بهزیستی روانشناختی اساتید رابطه معناداری وجود دارد و سهم هر یک از مولفه‌های سلامت سازمانی در پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی اساتید متفاوت است.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Abbasi H. Investigating the Relationship between Psychological Well-Being and Dimensions of Organizational Health in University Professors. Razi J Med Sci. 2023;30(2): 296-303.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با **CC BY-NC-SA 3.0** صورت گرفته است.



Original Article

Investigating the Relationship between Psychological Well-Being and Dimensions of Organizational Health in University Professors

Hadigheh Abbasi: Ph.D., Department of Educational Sciences, Arak Branch, Islamic Azad University, Arak, Iran. (* Corresponding author) hadighehabbasi@gmail.com

Abstract

Background & Aims: Achieving psychological well-being as an important issue has always been considered. Psychological well-being is one of the key issues in improving people's behaviors and attitudes. Psychological well-being is the ability to actively participate in work, play, create meaningful relationships with others, develop a sense of autonomy and purpose in life, and experience positive emotions. One of the most important resources of any organization is the human force of that organization, and psychological well-being is one of the key issues in improving the behaviors and attitudes of people. It has caused that nowadays proper use of education in virtual space is not seen much. The efficiency of professors is one of the few characteristics of a professor that depends on the success of students. On the other hand, organizations have a major impact on society; Therefore, their activity should be such that they maximize the positive effects of their activities and minimize the negative effects, and as the most influential member of society, they are concerned about the long-term needs and desires of the society and in order to solve Try to solve its problems. This means that today's organizations must recognize and accept their organizational health. Organizational health is the durability and survival of the organization in its environment and adaptability to it and its expansion and promotion and its ability to compromise more, or organizational health is for its survival, and an organization that is healthy is successful against external destructive forces. interacts with them and directs their energy in an effective way towards the main goals of the organization and in the long run they show the signs of a healthy organization; Therefore, the aim of the study was to investigate the relationship between psychological well-being and dimensions of organizational health in university professors.

Methods: The current research is applied in terms of purpose and descriptive and correlational in terms of method, which was carried out in the field. The statistical population of this research includes all professors of Islamic Azad University, Tafarsh branch, who were working in 1401. The number of the statistical population was 360 people according to the inquiry from the recruitment of Islamic Azad University. According to the table of Karjesi and Morgan, 186 people were selected through a simple random sampling method. To evaluate organizational health, Hoy and Feldman's organizational health questionnaire (1996) was used. The mentioned questionnaire was prepared for the first time by Hoy et al. and it has 44 items and three levels (technical, administrative, and institutional) in 7 dimensions morale, scientific emphasis, compliance (consideration), constructiveness, resource support, manager's influence, institutional unity. This questionnaire is graded with a 5-point Likert scale. Each question is scored from one to five (never 1 point, rarely 2 points, sometimes 3 points, often 4 points, always 5 points). It has 44 items that are completed by employees. Employees are asked. To score the descriptive items to the extent that they apply to organizations along a five-point Likert scale. The way of scoring is that in the organizational health questionnaire, questions 3, 4, 5, 6, 7, 12, and 30 are scored inversely because of the negative impact on the dimensions of organizational health. In order to check psychological well-being, Rief's questionnaire (1980) was used. This questionnaire examines psychological well-being in 18 questions, which examines the dimensions of self-acceptance, environmental mastery, positive relationship with others, having a purpose in life, personal growth, and independence. Questionnaire questions are designed based on a five-point Likert scale (completely agree to completely disagree). The reliability of this questionnaire was found to be 0.87 in the research

Keywords

Psychological Well-Being,
Organizational Health,
Professors

Received: 11/02/2023

Published: 28/04/2023

of Fotiadis et al. (2019). In the current research, the reliability of this questionnaire was determined to be 0.82. Descriptive statistics were used to describe the demographic variables and SPSS software was used to check the research hypotheses.

Results: The research findings show that the significance level of organizational health and psychological well-being variables (Sig=0.000) is smaller than the predicted error value ($\alpha=0.05$), so the relationship between the variables is statistically significant. And since the calculated correlation coefficient is equal to 0.585, it can be concluded that there is a direct and meaningful relationship between organizational health and the psychological well-being of professors.

Conclusion: The Department of Education is one of the most basic and important organizations in the world today, and most people have direct and indirect relations with this organization, and this indicates the key and vital role of this department in the complex life of humans. Knowledge of organizational health can facilitate and predict the quality and continuity of the health system, and it can lead to the implementation of programs in a scientific and expert manner and avoid imprudent actions. Organizational health refers to an environment that facilitates the growth and development of an organization and enables the achievement of goals. Organizations, while thinking about their preservation and survival, should take a step beyond this view and pay attention to their consequences and effects on society. They consider optimism as one of the important factors in increasing performance in organizations and state that psychological well-being has a strong relationship with knowledge management in organizations and employees. By strengthening psychological well-being, progress is achieved and it increases the spirit of participation in the employees of the organization, which causes the organizational improvement of the employees. Undoubtedly, psychological issues play an important role in the formation process of organizational health and psychological well-being, but environmental aspects, including training in virtual and scientific environments, can provide the conditions for improving organizational health and psychological well-being by creating an environmental platform. This issue shows that education can provide conditions for teachers to exploit individual aspects in the way of improving organizational health and psychological well-being. The results of the research showed that there is a significant relationship between organizational health and the psychological well-being of professors, and according to the results of this research, it was determined that the contribution of each component of organizational health in predicting the psychological well-being of professors is different.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Abbasi H. Investigating the Relationship between Psychological Well-Being and Dimensions of Organizational Health in University Professors. *Razi J Med Sci.* 2023;30(2): 296-303.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

مقدمه

دستیابی به بهزیستی روانشناختی به عنوان یک مساله مهم همواره مورد توجه بوده است. بهزیستی روانشناختی یکی از مسائل کلیدی در جهت بهبود رفتارها و نگرش های افراد می باشد. بهزیستی روانشناختی توانایی شرکت فعالانه در کار، تفریح، خلق روابط معنادار با دیگران، گسترش حس خودمختاری و هدف دار بودن زندگی و تجربه کردن هیجانات مثبت می باشد (۱). سازمان سلامت جهانی، بهزیستی روانشناختی را به عنوان حالتی از بهزیستی کامل جسمی، ذهنی و اجتماعی (نه صرفاً غیاب بیماری) تعریف می کند. بهزیستی روانشناختی شامل توانایی زندگی کردن همراه با شادی و بهره‌وری، بدون وجود دردسر است (۲). جنبه‌های روانشناختی به واسطه ظرفیت‌هایی که در حوزه‌های فردی و نگرشی ایجاد کرده است، همواره به عنوان یکی از مسائل مهم و تاثیرگذار بر افراد مشخص بوده است (۳). عوامل روانشناختی به واسطه تاثیر بر ماهیت کلی افراد سبب می‌گردد تا وضعیت ذهنی، نگرشی و رفتاری آنان به شدت تحت تاثیر قرار گیرد و این مساله روند بهبود مهارت‌ها و توانایی‌های افراد را تحت شعاع قرار می‌دهد (۴). عوامل روانشناختی به عنوان ارکان مهم تشکیل دهنده مسائل فردی نقش مهمی در موفقیت‌های افراد دارد. عوامل روانشناختی سبب می‌گردد تا افراد ضمن برخورداری از سلامت روان مناسب، از توانایی تصمیم گیری بالایی برخوردار باشند و در مواقع حساس بهترین رفتارها را مطابق با شرایط داشته باشند (۵). بهزیستی روان مفهومی انتزاعی و نسبی‌گرا است از روابط انسان با خود، جامعه و ارزش‌هایش و نمی‌توان آن را جدای از سایر پدیده‌های چند عاملی فهمید که فرد را به موازاتی که در جامعه به عمل می‌پردازد (۶). ساینسبوری (Sainsbury) و همکاران (۲۰۱۸) اشاره داشتند که مسائل حمایتی می‌تواند نقش مهمی در بهبود عملکرد ذهنی افراد داشته باشد (۷). عدم شواهد در خصوص ظرفیت‌های حمایتی‌های انجام شده در برخی ویژگی‌های روانشناختی افراد باعث شده است تا امروزه بهره‌گیری مناسبی از آموزش در فضای مجازی زیاد مشاهده نشود. کارآمدی اساتید یکی از معهود ویژگی‌های استاد است که به موفقیت دانشجویان

بستگی دارد. از سوی دیگر، سازمان‌ها تأثیر عمده‌ای بر جامعه دارند؛ بنابراین فعالیت آنها باید به گونه‌ای باشد که اثرات مثبت حاصل از فعالیت خود را به حداکثر و اثرات منفی را به حداقل برسانند و به‌عنوان تأثیرگذارترین عضو جامعه، نگران نیازها و خواسته‌های درازمدت جامعه بوده و در جهت رفع معضلات آن بکوشند. این بدان معنی است که سازمان‌های امروزی بایستی سلامت سازمانی خود را شناخته و پذیرای آن باشند (۸). سلامت سازمانی عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و گسترش و ارتقاء و توانایی خود برای سازش بیشتر و یا سلامت سازمانی برای بقاء خود است و سازمانی که سالم است با نیروهای ویرانگر خارجی به‌گونه‌ای مؤفقیت‌آمیز برخورد کرده و نیروی آن‌ها را به‌گونه‌ای اثربخش در جهت هدف‌های اصلی سازمان هدایت می‌کند و در بلندمدت نشانه‌های یک سازمان سالم را از خود نشان می‌دهند (۹). سلامت سازمانی از عوامل بسیاری تأثیر می‌پذیرد که می‌تواند در دستیابی به هدف‌های سازمان مؤثر واقع شود و منجر به اثربخشی در سازمان گردد و در نهایت، در سوددهی و بازدهی سازمان کارایی داشته باشد (۱۰). بدون شک، چنانچه افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و مؤسسات مختلف جامعه، خود را نسبت به رویدادها، اتفاقات و بحران‌های مختلف مسئول دانسته و هر یک در حدود مسئولیت و حیطه‌ی کاری خویش در حل بحران تلاش نمایند، بسیاری از مشکلات کاسته می‌شود و جامعه‌ای سالم و آرام به وجود خواهد آمد (۱۱). سازمان‌ها برای آنکه بتوانند جایگاه خود را در جامعه حفظ نموده یا بهبود بخشند، به‌نحوی که باعث ادامه‌ی بقای آنها و موفقیت‌شان در کار شود، لازم است برای سلامت سازمانی، اهمیت ویژه‌ای قائل شوند (۱۲). آنچه مسلم است این است که از اوایل نیمه‌ی دوم قرن بیستم آگاهی عمومی درباره‌ی وابستگی سازمان، جامعه و محیط به یکدیگر افزایش یافته و همگان پی برده‌اند که از یک‌سو سازمان‌ها با تکیه بر امکانات موجود در جامعه به اهداف خود می‌رسند و از سوی دیگر، اقدامات سازمان‌ها می‌بایست منافع و دستاوردهایی نیز برای جامعه داشته باشد. از این‌رو، همواره تلاش بر این بوده که منافع در سازمان‌ها به گونه‌ای بهبود یابد که مردم جامعه، بیش از هزینه‌ای که پرداخت کرده‌اند از

تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین بهزیستی روانشناختی و ابعاد سلامت سازمانی در اساتید دانشگاه انجام شده است.

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش از نوع تحقیق‌های توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد که با هدف بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با بهزیستی روانشناختی اساتید دانشگاه صورت گرفته است. این پژوهش از کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری دارای کد اخلاق IR.IAU.SARI.REC.1403.100 می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد تفرش بوده که در سال ۱۴۰۱ مشغول به فعالیت بودند. تعداد جامعه آماری بنا بر استعلام از واحد کارگزینی دانشگاه آزاد تفرش برابر با ۱۸۰ نفر بود. حجم نمونه طبق جدول کرجسی و مورگان ۱۲۳ نفر از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار تحقیق حاضر شامل دو پرسشنامه بود.

پرسشنامه سلامت سازمانی: برای ارزیابی سلامت سازمانی از پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلمن (۱۹۹۶) استفاده شد. پرسشنامه مذکور نخستین بار توسط هوی و همکاران تهیه گردیده و دارای ۴۴ گویه و سه سطح (فنی و اداری و نهادی) در ۷ بعد روحیه، تاکید علمی، رعایت (ملاحظه‌گری)، ساخت دهی، حمایت منابع، نفوذ مدیر، یگانگی نهادی می‌باشد که در جدول ۱ نشان داده شده است. این پرسشنامه با روش درجه‌بندی لیکرت ۵ درجه‌ای درجه‌بندی شده است. نمره‌گذاری هر سؤال از یک به پنج (هرگز ۱ امتیاز، بندرت ۲ امتیاز، گاهی ۳ امتیاز، غالباً ۴ امتیاز، همیشه ۵ امتیاز) انجام می‌شود. دارای ۴۴ گویه می‌باشد که توسط کارکنان تکمیل می‌شود. از کارکنان خواسته می‌شود که گویه‌های توصیفی را تا حدی که مورد سازمان‌ها صدق می‌کند در طول مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری نماییم. نحوه امتیازبندی به این صورت است که در پرسشنامه سلامت سازمانی سوالات ۳۰، ۱۲، ۷، ۶، ۵، ۴، ۳ به دلیل تاثیر منفی در

سازمان‌ها سود ببرند و به تعبیری سازمان‌ها علاوه بر سودآفرینی، ارزش‌آفرینی هم داشته باشند. در حقیقت سازمان‌ها به منظور حفظ مشروعیت کامل و بقای خود باید قبول کنند که نقش و وظیفه‌ای عمومی و اجتماعی دارند (۱۳). برای داشستن جامعه‌ای سالم باید سازمان‌های سالم ایجاد کنیم و برای این که سلامت سازمانی در یک سازمان ایجاد شود، ابتدا باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود. برای تعریف، توضیح و سنجش جو اجتماعی سازمان‌ها، تلاش‌های علمی شایان توجهی در دهه‌های اخیر انجام گرفته است. یکی از چارچوب‌های نظری مشهور و سودمند در این مورد «سلامت سازمانی» است (۱۴) و سلامت به معنی فقدان بیماری و نارسایی در ارگانیسم است. به نظر محققان صرف‌نظر از اشکالاتی که مفهوم ارگانیسم‌پنداری سازمان و نوع آرمانی بودن مفهوم سلامت کامل به بار می‌آورند، رویکرد سلامت سازمانی از لحاظ فهم پویایی‌های سازمان‌ها و پژوهش و کوشش جهت بهسازی آن‌ها، مزایای علمی قابل ملاحظه‌ای دارد (۶). ویژگی‌های سازمانی که جو سالمی دارد، شامل این موارد می‌باشد: در مبادله اطلاعات قلیل اعتماد است؛ دارای قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات لازم برحسب اطلاعات به دست آمده است؛ نسبت به اهداف سازمان دارای یگانگی و تعهد است؛ حمایت داخلی و آزادی از ترس و تهدید را فراهم می‌آورد، زیرا تهدید به ارتباط خوب و سالم آسیب می‌رساند، قابلیت انعطاف را کاهش داده و به جای علاقه به کل نظام، حفاظت از خود را تحریک می‌کند (۱۱). یکی از تغییرات اساسی که در دهه‌های اخیر در حوزه روان‌شناسی اتفاق افتاد، این است که برخلاف روان‌شناسان پیشین که محور پژوهش‌ها و کارهای علمی‌شان را بر مدار جنبه‌های اختلال‌انگیز افکار و ابعاد بیمارگونه روان انسان متمرکز کرده بودند، امروزه بسیاری از روان‌شناسان علاوه بر پرداختن به جنبه‌های مرضی و بیمارگونه روان انسان، به جنبه‌های مثبت افکار، باورها، احساس‌ها و رفتارهای انسان نیز توجه دارند. با توجه به اهمیت سلامت سازمانی و بهزیستی روانشناختی در بین اساتید و عدم وجود تحقیق در خصوص بررسی روابط بین سلامت سازمانی با بهزیستی روانشناختی اساتید،

۱ خلاصه مدل پژوهش را به نمایش گذاشته است. نتایج تحقیق نشان داد که سلامت سازمانی بر بهزیستی روانشناختی تأثیری به میزان ۰/۷۴۵ دارد. به منظور بررسی برازش مدل پژوهش از شاخص‌های منتخب استفاده گردید. جدول شماره ۲ نتایج مربوط به شاخص‌های برازش مدل پژوهش را نشان می‌دهد. جدول شماره ۳ نتایج مربوط به شاخص برازش کلی مدل را نشان می‌دهد. با توجه به اینکه میزان مطلوب شاخص GOF بالاتر از ۰/۳۶ می‌باشد، می‌توان چنین اعلام داشت که میزان این شاخص در متغیرهای تحقیق در وضعیت مطلوبی قرار دارد. با توجه به نتایج مربوط به شاخص برازش مدل، مشخص گردید که مدل پژوهش در تمامی شاخص‌ها از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد.

بحث

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که مقدار سطح معناداری متغیرهای سلامت سازمانی و بهزیستی روانشناختی از مقدار خطای پیش‌بینی شده کوچکتر می‌باشد، بنابراین رابطه بین متغیرها از لحاظ آماری معنادار است و از آنجاییکه ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۵۸۵ می‌باشد، بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. لذا با سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که بین سلامت سازمانی و بهزیستی روانشناختی اساتید رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های بازل (Busel) (۲۰۱۹) (۲)، گاج (Gage) (۲۰۱۷) همراستا می‌باشد (۴). اداره آموزش و پرورش یکی از بنیادی‌ترین و با اهمیت‌ترین سازمان‌های دنیای امروز است و اغلب مردم به طور مستقیم و غیرمستقیم با این سازمان رابطه دارند و این بیانگر نقش کلیدی و حیاتی این اداره در زندگی پیچیده انسان‌ها است. شناخت سلامت سازمانی می‌تواند تسهیل‌کننده و نیز پیش‌بینی‌کننده کیفیت و تداوم نظام سلامت باشد و باعث اجرای برنامه‌ها به صورت علمی و کارشناسانه و پرهیز از اعمال غیرمدرانه اعمال شود. سلامت سازمانی اشاره به محیطی دارد که رشد و توسعه و بالندگی یک سازمان را تسهیل می‌کند و نیل به اهداف را مقدور می‌سازد.

خصوص ابعاد سلامت سازمانی به صورت معکوس نمره گذاری می‌گردد.

پرسشنامه بهزیستی روانشناختی: جهت بررسی بهزیستی روانشناختی از پرسشنامه ریف (۱۹۸۰) استفاده شد. این پرسشنامه در ۱۸ سوال به بررسی بهزیستی روانشناختی می‌پردازد که به بررسی ابعاد پذیرش خود، تسلط محیطی، رابطه مثبت با دیگران، داشتن هدف در زندگی، رشد شخصی و استقلال می‌پردازد. سوالات پرسشنامه بر اساس طیف پنج‌گزینه ای لیکرت (کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) طراحی شده است. میزان پایایی این ۰/۸۷ مشخص گردیده بود. در تحقیق حاضر میزان پایایی این پرسشنامه ۰/۸۲ مشخص گردید.

یافته‌ها

به منظور بررسی روابط میان متغیرهای تحقیق از

جدول ۱- خلاصه مدل پژوهش

روابط	تأثیر	تی	سطح معناداری
سلامت سازمانی بر بهزیستی روانشناختی	۰/۷۴۵	۱۳/۸۷۵	۰/۰۰۰

جدول ۲- شاخص‌های برازش

معیار	بهزیستی روانشناختی	سلامت سازمانی
پایایی ترکیبی	۰/۹۲	۰/۸۴
میانگین واریانس	۰/۵۴	۰/۵۷
ضریب تعیین	۰/۸۷	۰/۶۰
	۰/۳۳=متوسط قوی	۰/۱۹=ضعیف

جدول ۳- شاخص GOF

متغیر	مقادیر اشتراکی	R2	مقادیر اشتراکی
سلامت سازمانی	۰/۵۷	۰/۵۷	۰/۵۶۵
بهزیستی روانشناختی	۰/۵۶	۰/۵۳	۰/۵۱۴

روش معادلات ساختاری استفاده گردید. جدول شماره

نتایج تحقیق نشان داد که بین سلامت سازمانی و بهزیستی روانشناختی اساتید رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به نتایج تحقیق حاضر مشخص گردید که سهم هر یک از مولفه‌های سلامت سازمانی در پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی اساتید متفاوت است.

References

1. Kim, C. H., & Scullion, H. Long-acting reversible contraceptive (LARCs) methods. *Best Pract Res Clin Obstet Gynaecol.* 2020;66:28-40.
2. Busel GA, Mir H. Suprapatellar Tibial Nailing. *Orthop Clin North Am.* 2019;50(3):289-295.
3. Tight C, Rorbkorb N, Petchurai OT, Tansakul J. Appropriate Learning Management for Students with Different Learning Styles within a Multicultural Society at State-Run Universities in Thailand. *International Journal of Higher Education.* 2022;9(2):200-8.
4. Gage SM, Lawson JH. Bioengineered hemodialysis access grafts. *J Vasc Access.* 2017;6;18(Suppl. 1):56-63.
5. Ackrivo J, Elman L, Hansen-Flaschen J. Telemonitoring for Home-assisted Ventilation: A Narrative Review. *Ann Am Thorac Soc.* 2021;18(11):1761-1772.
6. Kitsiou S, Paré G, Jaana M. Effects of home telemonitoring interventions on patients with chronic heart failure: an overview of systematic reviews. *J Med Internet Res.* 2015;12;17(3):e63.
7. Sainsbury AA. Building students' entrepreneurial orientation through entrepreneurial intention and workplace spirituality. *Heliyon.* 2018;29;8(11):e113.
8. Wang SM, Yueh HP, Wen PC. How the New Type of Entrepreneurship Education Complements the Traditional One in Developing Entrepreneurial Competencies and Intention. *Front Psychol.* 2019;13;10:2048.
9. Giannitrapani KF, Holliday JR, Miake-Lye IM, Hempel S, Taylor SL. Synthesizing the Strength of the Evidence of Complementary and Integrative Health Therapies for Pain. *Pain Med.* 2019;20(9):1831-1840.
10. Zhou X, Zhang L, Su X. Entrepreneurial Institutional Environment and Entrepreneurial Orientation: The Mediating Role of Entrepreneurial Passion. *Front Psychol.* 2022;15;13:840548.
11. Snyder M, Wieland J. Complementary and alternative therapies: what is their place in the management of chronic pain? *Nurs Clin North Am.* 2023;38(3):495-508.
12. Wei Z, Lee MJ, Jia Z, Roh T. Do entrepreneurial resources drive startup activation? Mediating effect of

سازمان‌ها ضمن آن که به حفظ و بقای خود می‌اندیشند، باید گامی فراتر از این نگاه برداشته و به پیامدها و آثار خود بر جامعه نیز توجه داشته باشند. خوش بینی را یکی از عوامل مهم افزایش عملکرد در سازمان‌ها می‌دانند و بیان می‌دارند که بهزیستی روانشناختی با مدیریت دانش در سازمان و کارکنان ارتباط قوی دارد. با تقویت بهزیستی روانشناختی، پیشرفت حاصل می‌گردد و باعث افزایش روحیه مشارکت در کارکنان سازمان می‌شود که موجبات ارتقا سازمانی کارکنان فراهم می‌گردد (۱۱). بهزیستی روانشناختی تحت تاثیر برخی جنبه‌های فردی قرار می‌گیرد و مسائل سلامت سازمانی بر آن اثرگذار هستند (۷). بدون شک مسائل روانی نقش مهمی در روند شکل‌گیری سلامت سازمانی و بهزیستی روانشناختی دارد اما جنبه‌های محیطی از جمله آموزش در فضای حقیقی و مجازی می‌تولند به واسطه ایجاد یک بستر محیطی شرایط جهت ارتقا سلامت سازمانی و بهزیستی روانشناختی را فراهم نماید. این مساله نشان می‌دهد که آموزش در آن می‌تواند شرایطی جهت بهره‌برداری اساتید از جنبه‌های فردی در مسیر ارتقا سلامت سازمانی و بهزیستی روانشناختی را فراهم آورد (۹).

محدودیت‌ها

محدودیت در جامعه آماری که فقط اساتید دانشگاه آزاد تفرش بوده است. محدودیت در ابزار گردآوری داده‌ها که فقط از پرسش‌نامه استفاده شد. شرایط زمانی و مکانی پاسخ‌دهندگان در زمان تکمیل پرسشنامه از اختیار محقق خارج است.

پیشنهادات

لازم است با ایجاد کارگاه‌هایی با عنوان سلامت سازمانی (با توضیح مفاهیم و رویکردهای سلامت سازمانی بر توسعه اهداف سازمانی) تمهیداتی را ایجاد کند تا سطح سلامت سازمانی با افزایش آگاهی و دانش در اساتید تقویت شود. برای افزایش پیامدهای سازمانی مطلوب، دوره‌های آموزشی کافی و مناسب به منظور آشنا شدن مدیران با اصول و مبانی افزایش بهزیستی روانشناختی برگزار شود.

نتیجه‌گیری

entrepreneurial orientation. *Heliyon*. 2023;18;9(4):e15603.

13. Avci S , Sari H. Effects of music therapy and distraction cards on pain relief during phlebotomy in children. *Appl Nurs Res*. 2017;33:164-168.

14. Potter C, Leake R, Longworth-Reed, L, Altschul I, Rienks S. Effects of entrepreneurial orientation on social media adoption and SME performance: The moderating role of innovation capabilities. *PLoS One*. 2021.28;16(4):e0247320.