

رابطه‌ی تعهد سازمانی و بهره‌وری در کارکنان بیمارستان‌های آموزشی

دانشگاه علوم پزشکی اصفهان*

مرضیه جوادی^۱، مهنوش جعفری^۲

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: استفاده‌ی بهینه از منابع یکی از اهداف اساسی هر سازمان است، بیمارستان‌ها به‌عنوان یکی از مهم‌ترین اجزای نظام سلامت، به دلیل مواجهه با افزایش هزینه‌ها و کمبود منابع، به دنبال استفاده‌ی بهینه از منابع می‌باشند. ارتقای بهره‌وری می‌تواند در رسیدن به این هدف بیمارستان‌ها را یاری نماید. از طرفی تعهد سازمانی یکی از مهم‌ترین عوامل در ارتقای کیفیت خدمات در سازمان‌هاست. این مطالعه با هدف تعیین ارتباط تعهد سازمانی و بهره‌وری انجام گرفت.

روش بررسی: پژوهش کاربردی، از نظر نحوه‌ی اجرا توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه‌ی آماری پژوهش کارکنان بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان مشتمل بر ۸ بیمارستان دولتی و خصوصی بود. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و حجم نمونه ۱۹۲ نفر بود. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌ی بهره‌وری Goldsmith، تعهد سازمانی Allen-Meyer بود. برای تحلیل داده‌ها از میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره استفاده شد.

یافته‌ها: بین تعهد سازمانی و بهره‌وری با $Pvalue=0/000$ و $r=0/418$ ارتباط معنادار و مثبت وجود داشت. بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی (تعهد مستمر، عاطفی و هنجاری) و بهره‌وری ارتباط معنادار و مثبت وجود داشت.

نتیجه‌گیری: بایستی مدیران بیمارستان‌ها با شناخت عوامل مؤثر بر افزایش تعهد کارکنان به سازمان‌شان در پی ایجاد راه‌هایی برای افزایش بهره‌وری و در نتیجه کیفیت خدمات ارائه شده به بیماران باشند.

واژه‌های کلیدی: بهره‌وری؛ تعهد سازمانی؛ بیمارستان‌ها؛ دانشگاه‌ها

Davis (۱۹۹۵ میلادی)، Fabricant (۱۹۶۲ میلادی)، Siegel (۱۹۷۶ میلادی) و Somant (۱۹۷۹ میلادی) همگی بهره‌وری را نسبت خروجی (ستانده) به ورودی (داده) تعریف کرده‌اند (۱).

از سوی دیگر نیروی انسانی، به‌عنوان گران‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه و منبع انسانی محسوب می‌شود، اهمیت نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین عامل در زنجیره‌ی عملیاتی هر سازمان

دریافت مقاله: ۹۲/۴/۱۱
اصلاح نهایی: ۹۲/۷/۱۱
پذیرش مقاله: ۹۲/۹/۱۲

ارجاع: جوادی مرضیه، جعفری مهنوش. رابطه‌ی تعهد سازمانی و بهره‌وری در کارکنان بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۲؛ ۱۰(۷): ۱۰۵۰-۱۰۴۴.

مقدمه

ظهور واژه‌ی بهره‌وری برای اولین بار در کتاب‌ها توسط Quasney (۱۷۷۶ میلادی) انجام گرفت. هم‌چنین Littre (۱۸۸۳ میلادی) بهره‌وری را توان تولید کردن و Early (۱۹۰۰ میلادی)، سازمان همکاری‌های مشترک اروپا Organization For European Cooperation (OECC) (۱۹۵۰ میلادی)،

* این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی مصوب مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت و با حمایت معاونت تحقیقات و فن‌آوری دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می‌باشد.
۱- دکترای تخصصی، مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران
۲- مربی، گروه علوم اجتماعی، دانشکده‌ی علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (نویسنده‌ی مسؤل)

Email: mehr_j134@yahoo.com

آن با تعیین این که کدام موارد از تعهد سازمانی مستمر، هنجاری و عاطفی با بهره‌وری ارتباط دارند، می‌توان با انجام پژوهش‌های مداخله‌ای، اثرات تغییر تعهد سازمانی بر بهره‌وری (و برعکس) را مورد سنجش قرار داد. یقیناً دانشی که از این طریق حاصل می‌شود، می‌تواند به مدیران در برنامه‌ریزی به‌منظور دستیابی به کیفیت برتر خدمات، رضایت بیش‌تر مشتریان و کارکنان و تداوم ارایه‌ی خدمات با بهره‌وری بالا و در نهایت رشد و توسعه‌ی سازمان کمک کند. از این‌رو پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه‌ی تعهد سازمانی و مؤلفه‌های تشکیل دهنده‌اش با بهره‌وری کارکنان بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در جهت برداشتن گامی در این راستا انجام شد.

روش بررسی

این پژوهش، از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه‌ی اجرا توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه‌ی آماری پژوهش کارکنان بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان مشتمل بر ۸ بیمارستان دولتی و خصوصی بوده‌اند. بیمارستان‌های دولتی مورد مطالعه کاشانی، خورشید، الزهراء، عیسی ابن مریم و بیمارستان‌های خصوصی بهارستان، سعدی، سینا و مهرگان بودند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌ی بهره‌وری Goldsmith که در پژوهش نصراله پور (۷) هم استفاده شده است و طیف پاسخ‌گویی از خیلی کم تا خیلی زیاد را شامل می‌شد و مشتمل بر ۲۶ سوال بود و برای سنجش تعهد سازمانی از پرسش‌نامه‌ی تعهد سازمانی Allen-Meyer که در پژوهش سلیم اوغلی هم استفاده شده است، شامل ۳۲ سوال که طیف پاسخ‌گویی از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم را در بر می‌گرفت، استفاده شد. از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای در این پژوهش استفاده شد و بر اساس فرمول

$$n = \frac{(z_1 + z_2)^2 (1 - r^2)}{r^2} = 192$$

پژوهش، z_1 ضریب اطمینان ۰/۹۵ که ۱/۹۶ بوده، z_2 توان آزمون که ۰/۰۸۴ بود و r ضریب همبستگی بین نمره‌ی متغیرهاست که حداقل ۰/۲ برآورد شده است. تعداد ۱۹۲ نفر از

مدتهاست که به اثبات رسیده و سازمان‌هایی که موفقیت چشم‌گیری داشته‌اند، توجه به این موضوع را در سرلوحه‌ی کارهای خویش قرار داده‌اند (۲).

به‌عبارتی بهتر پایه‌ی حرکت‌های بهره‌وری، در منابع انسانی نهفته است و شاید بتوان ادعا کرد که افزایش بهره‌وری در هر کشوری به داشتن انسان‌هایی ماهر، توانمند و با انگیزه وابسته است (۳). بر اساس مدل Goldsmith بهره‌وری را می‌توان با کمک هفت شاخص توانایی، شناخت (وضوح)، کمک، انگیزش، ارزیابی، اعتبار و محیط سنجید.

از طرفی یکی از ضعف‌هایی که امروزه توجه پژوهشگران و صاحب‌نظران رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است، کاهش تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی تنها به معنای وفاداری فرد به سازمان نیست، بلکه فرایندی مستمر است که از طریق آن کارکنان سازمان علاقه‌ی خود را به سازمان، اهداف و ارزش‌های آن ابراز می‌کنند (۴).

معروف‌ترین و شناخته‌ترین مدلی که به تبیین و توضیح تعهد سازمانی می‌پردازد، مدل سه بعدی Allen-Meyer است. این مدل تعهد سازمانی را مشتمل بر سه بعد تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر می‌داند. اما ارتباط تعهد سازمانی و مؤلفه‌های تشکیل دهنده‌ی آن با بهره‌وری و شاخص‌های تعیین کننده‌ی آن به خوبی مشخص نیست.

برخی پژوهش‌ها در خصوص نشان دادن ارتباط بهره‌وری و مؤلفه‌های تشکیل دهنده‌اش صورت گرفته‌اند. از جمله این‌که شریفی اصل و همکارانش بین تعهد سازمانی و ابعاد تشکیل دهنده‌اش مشتمل بر تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر با بهره‌وری در کارکنان مرکز آموزشی درمانی روان‌پزشکی رازی ارتباط معنادار و مثبت یافته‌اند (۵).

رضایی و ساعتچی در مطالعه‌ای در بین ۳۱۰ نفر از کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران به این نتیجه رسیدند که بین نگرش سرپرستان به عوامل انسانی مؤثر در بهره‌وری و تعهد سازمانی زیردستان و بین سبک رهبری سرپرستان و تعهد سازمانی زیردستان رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد (۶).

با اطلاع دقیق از ارتباط این دو عامل، می‌توان با سنجش یک عامل وضعیت عامل دیگر را در سازمان برآورد کرد، علاوه بر

میزان میانگین را دارند (با توجه به این که حد مطلوب تعهد سازمانی با کمک تحلیل‌های آماری ۲۳۸ تعیین شد و میانگین تعهد سازمانی در این پژوهش عدد ۱۴۲/۰۷ به دست آمده است، لذا می‌توان نتیجه گرفت که تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان‌های منتخب کمی از حد متوسط بالاتر می‌باشد (جدول ۲).

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی بهره‌وری و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده‌ی آن در کارکنان بیمارستان‌های مورد مطالعه

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار
توانایی	۱۰/۶۹	۱/۶۰۲
شناخت (وضوح)	۱۰/۳۲	۱/۵۹
کمک	۸/۹۵	۱/۹۷
انگیزش	۲۴/۷۴	۴/۲۳
ارزیابی	۹/۳۶	۱/۸۳
اعتبار	۶/۰۵	۱/۴۹
محیط	۱۲/۶۳	۲/۴۳
بهره‌وری	۸۲/۲۴	۹/۸۲

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی تعهد سازمانی و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده‌ی آن در کارکنان بیمارستان‌های مورد مطالعه

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار
تعهد مستمر	۴۳/۳۲	۷/۵۸
تعهد هنجاری	۴۲/۳۳	۷/۳۸
تعهد عاطفی	۵۴/۶۴	۱۲/۴۷
تعهد سازمانی	۱۴۲/۰۷	۲۲/۶۱

هم‌چنین با کمک آزمون‌های تحلیل رگرسیون و همبستگی وجود و یا عدم وجود رابطه بین تعهد سازمانی و بهره‌وری و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آرایه شد. نتایج نشان داد، بین تعهد سازمانی و بهره‌وری در سطح اطمینان ۹۹ درصد با β مساوی t مساوی $۳/۶۳۹$ ارتباط معنادار و مثبت وجود دارد. یافته‌های حاصل از بررسی ارتباط بین بهره‌وری و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده‌ی آن با تعهد سازمانی در جدول ۳ آرایه شده است.

کارکنان در ۸ بیمارستان اصفهان وارد مطالعه شدند که در هر بیمارستان ۲۴ نفر انتخاب شدند. با توجه به این که پرسش‌نامه‌ی بهره‌وری و تعهد سازمانی هر دو در کشور ما اجرا شده است، اعتبار و پایایی آن‌ها در پژوهش‌های هدایتی و سلیم اوغلی تعیین شده بود ولی در جهت ایجاد اطمینان بیش‌تر روایی و پایایی پرسش‌نامه‌های مذکور تعیین شد، به طوری که پایایی پرسش‌نامه‌ها از طریق ضریب Alpha Cronbach $۰/۸۲$ و روایی محتوایی content validity از طریق قضاوت خبرگان مجدداً تعیین شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها با کمک شاخص‌های آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت که در بخش توصیفی با کمک فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش استنباطی، ضریب همبستگی Pearson، آزمون t ، آزمون تحلیل واریانس و رگرسیون چند متغیره استفاده شد. ضریب همبستگی Pearson برای تعیین همبستگی بین متغیرهای تعهد سازمانی و بهره‌وری، رگرسیون چند متغیره برای ارتباط همزمان چند متغیر با هم (مؤلفه‌های تعهد سازمانی و مؤلفه‌های بهره‌وری) به کار برده شد.

یافته‌ها

نتایج نشان داد، میانگین بهره‌وری کارکنان بیمارستان‌های منتخب $۸۲/۲۴$ می‌باشد و از بین مؤلفه‌های بهره‌وری، بالاترین میانگین مربوط به انگیزش و کم‌ترین مربوط به اعتبار می‌باشد. با توجه به این که حد مطلوب بهره‌وری با کمک تحلیل‌های آماری ۱۸۰ تعیین شد و میانگین بهره‌وری کارکنان بیمارستان‌های منتخب $۸۲/۲۴$ به دست آمد، بنابراین می‌توان گفت که بهره‌وری کارکنان بیمارستان‌های مذکور کمی از حد متوسط بالاتر و در حد خوب می‌باشد (جدول ۱).

میزان تعهد سازمانی جامعه‌ی مورد مطالعه هم با کمک داده‌های آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار تعیین شد. میانگین تعهد سازمانی کارکنان $۱۴۲/۰۷$ بود و میانگین تعهد سازمانی در مؤلفه‌های مستمر، هیجانی، عاطفی به ترتیب $۴۳/۳۲$ ، $۴۲/۳۳$ ، $۵۴/۶۴$ به دست آمد. به عبارتی دیگر از بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی، تعهد عاطفی بالاترین میانگین و تعهد مستمر کم‌ترین

جدول ۳: خلاصه رابطه‌ی تعهد سازمانی و مؤلفه‌های تشکیل دهنده‌ی آن با بهره‌وری و مؤلفه‌های تشکیل دهنده‌ی آن

مؤلفه‌ها	بهره‌وری	توانایی	وضوح (شناخت)	کمک	محیط	ارزیابی	انگیزش	اعتبار
تعهد سازمانی	دارد	ندارد	ندارد	ندارد	ندارد	ندارد	دارد	ندارد
تعهد مستمر	دارد	ندارد	ندارد	ندارد	ندارد	ندارد	دارد	ندارد
تعهد هنجاری	دارد	ندارد	ندارد	ندارد	ندارد	ندارد	دارد	ندارد
تعهد عاطفی	دارد	ندارد	ندارد	ندارد	ندارد	ندارد	دارد	ندارد

بحث

یافته‌های پژوهش نشان داد، بین تعهد سازمانی و هر سه مؤلفه‌های آن (تعهد مستمر، هنجاری و عاطفی) و بهره‌وری ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. اما از بین مؤلفه‌های بهره‌وری تنها انگیزش است که با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن ارتباط دارد و بین دیگر مؤلفه‌های بهره‌وری (توانایی، کمک، ارزیابی، شناخت، اعتبار و محیط) و تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن ارتباط وجود ندارد.

این امر می‌تواند نشأت گرفته از آن باشد که ارتقای شاخص‌های بهره‌وری، تعهد سازمانی را نیز افزایش می‌دهد و یا این که کارکنانی که تعهد سازمانی بالاتری دارند، وضعیت بیمارستان را از نظر شاخص‌های بهره‌وری ارتقا می‌دهند.

نتایج این پژوهش در خصوص این که تعهد سازمانی به‌عنوان عامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری است، با پژوهش نصراله پور (۷) شریفی اصل (۵)، رضایی و ساعتچی (۶) هم‌راستاست. همچنین در پژوهش نصراله پور انگیزش به‌عنوان عامل مؤثر بر بهره‌وری معرفی شده است که با نتایج این پژوهش هم‌راستاست که این موارد تأییدی بیش‌تر بر نتایج حاصله از این پژوهش می‌باشد.

به عبارتی بهتر طبق نتایج این پژوهش‌ها چنانچه تعهد سازمانی کارکنان سنجیده شود، بر اساس نتایج آن علاوه بر تعیین این که احتمال ماندگاری کدام کارکنان در بیمارستان بیش‌تر است، می‌توان پیش‌بینی کرد که کدام گروه از کارکنان بهره‌وری بیمارستان را افزایش خواهند داد.

در زمان انجام این پژوهش، پژوهش مشابهی که هم‌زمان این دو مولفه را با هم مورد بررسی قرار دهد، در پژوهش‌های مرتبط

داخلی خیلی کم و در پژوهش‌های مرتبط خارجی یافت نشد. اما بعضی پژوهش‌ها به مؤلفه‌هایی که تا حدودی مرتبط بودند، اشاره کرده‌اند که با نتایج این پژوهش هم‌راستاست. مثلاً یوسفی و همکاران (۸) بین تعهد سازمانی و مدیریت دانش و تسهیم دانش ارتباط مثبت و معناداری را نشان داده‌اند. مهداد (۹) بین تعهد سازمانی و محیط کار، صفرنیا (۴) بین مشارکت کارکنان و تعهد سازمان، روحی و همکاران (۱۰) و تحریر (۱۱) بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی، جعفری و همکاران (۱۲) بین تعهد سازمانی و سلامت سازمانی، بازارگردی و جهانگیر (۱۳) بین عوامل فردی-محیطی و تعهد سازمانی، Roelofsen (۱۴) بین تحصیلات و بهره‌وری، Batisti و Iona (۱۵) بین عملکرد مدیریت و بهره‌وری، Kapyla (۱۶) بین محیط و بهره‌وری و McGuire (۱۷) بین تعهد سازمانی و محیط ارتباط مثبت و معناداری یافته‌اند که همگی به نوعی با نتایج این پژوهش هم‌راستاست.

در زمینه‌ی رابطه‌ی تعهد مستمر با بهره‌وری نیروی انسانی، نتایج پژوهش حاضر با نتایج چند پژوهش مشابه متفاوت بود. این امر می‌تواند ناشی از تعارضاتی از جمله تفاوت در نوع ابزار سنجش بهره‌وری، شیوه‌ی پاسخ‌گویی به برنامه‌ها، نوع سازمان، فرهنگ و جو سازمان و نوع شغل افراد شرکت کننده در پژوهش باشد. همچنین محدودیت‌ها و ویژگی‌های خاص این پژوهش از جمله تفاوت بین ارابه‌ی خدمات سلامت با خدمات صنعتی و این که رفتار نیروی انسانی در قبال کار، هنگامی که موضوع کار به جای اشیاء، جان و سلامت انسان باشد، می‌تواند عامل ایجاد این تفاوت باشد.

نتیجه‌ی حاصل در مورد رابطه‌ی تعهد هنجاری با بهره‌وری، با

دیگری چون فرهنگ سازمانی متفاوت بیمارستان با دیگر ارگان‌ها و سازمان‌ها قلمداد کرد.

نتیجه‌گیری

یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان داد، هر چه تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان افزایش یابد و هر چه کارکنان اهداف سازمان را بیش‌تر قبول داشته و ارزش‌های آن را بپذیرند و به حفظ و عضویت در سازمان علاقه‌ی بیش‌تری داشته باشند، به عبارتی بهتر تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه‌ی اشتغال در یک سازمان داشته باشند - که البته این تعهد شامل وابستگی عاطفی و تعلق خاطر برای انجام کار و تمایل به ماندن جهت ادامه‌ی اشتغال در سازمان بوده - و همچنین این‌که افراد ادامه‌ی خدمت را در سازمان وظیفه، تکلیف و مسؤولیت خود بدانند، بهره‌وری در این بیمارستان‌ها افزایش می‌یابد. طبق نتایج این پژوهش هرچه تعلق کارکنان به بیمارستان بیش‌تر شده و کارکنان روابط مستحکم‌تر و قوی‌تری با بیمارستان داشته باشند، بهره‌وری‌شان افزایش می‌یابد. همچنین کارکنانی که به سازمان وابستگی روانی، عاطفی پیدا کرده و سازمان را متعلق به خود و خود را متعلق به سازمان می‌دانند و به شغل خود علاقه‌مند بوده و ارزش‌های مشترک، رسالت، اهداف سازمان را پذیرفته و به کار خود علاقه‌مند هستند، دارای قدرت انگیزش بالایی بوده و به صورت خود انگیزخته به فعالیت‌های سازمانی خود می‌پردازند و از قدرت انگیزش بالایی برخوردارند و هر چه میزان عوامل انگیزاننده‌ی کاری (مادی و غیرمادی) در سازمان بالاتر رود، تعهد و وابستگی کارکنان به سازمان بالاتر خواهد رفت.

نتایج برخی مطالعات مشابه داخلی و خارجی هم‌خوانی دارد (۲۱-۱۸) و همگی بر وجود همبستگی مستقیم بین تعهد هنجاری با بهره‌وری تأکید دارند.

هم‌سو با ارتباط مستقیم مشاهده شده بین تعهد عاطفی سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی، Cichy (۱۸) نیز در پژوهش خود بین تعهد عاطفی و عملکرد رابطه‌ی مستقیم و معناداری یافته‌اند. در پژوهش مشابه دیگری هم بین تعهد عاطفی و عملکرد کاری کارکنان رابطه‌ی مستقیم و معناداری به‌دست آمده است (۱۹). حاجی احمدی نیز در پژوهش خود، بین تعهد عاطفی و بهره‌وری در گروه مدیران و کارگران مراکز صنعتی شهر قم، رابطه‌ی معنی‌داری را گزارش نمود (۲۲).

اما یکی از نتایج دور از انتظار این پژوهش، عدم وجود رابطه‌ی معنادار و مثبت بین مؤلفه‌های تشکیل دهنده‌ی بهره‌وری و تعهد سازمانی بود که با نتایج پژوهش‌ها تفاوت اساسی نشان داد. شاید تفاوت نتیجه‌ی حاصله از این پژوهش را بتوان در عواملی چون ناهمگن بودن جامعه‌ی مورد بررسی قلمداد کرد. به عبارتی دیگر از آن‌جایی‌که کارکنان مورد بررسی در بیمارستان در رده‌های متفاوت علمی و شغلی مثل خدماتی، اداری، بخش‌های پرستاری، اتاق عمل و غیره بودند، در هر کدام از این بخش‌ها الویت عوامل اثرگذار بر بهره‌وری متفاوت می‌باشند. به عبارتی بهتر در بخش خدمات عمدتاً عوامل انگیزاننده‌ی مادی، در بخش اداری علاوه بر عوامل انگیزاننده عوامل دیگر چون ارزیابی و اعتبار و همچنین در بخش پرستاری به نظر می‌رسد با توجه به سختی کار بالا و عدم دریافت مزایای کافی متناسب با خدمات ارائه شده، شاخص کمک اثرگذاری بیش‌تری را بر بهره‌وری نشان دهند. لذا یکی از دلایل تفاوت نتیجه حاصله را شاید بتوان این عامل و عوامل

References

1. Arabshahi Karizi A. New Strategies for productivity development in productive and industrial firms (case study in productive firm in dena, Faculty of Economics, Management and Social Sciences) [Thesis in Persian]. Shiraz: Shiraz University; 2007.
2. Mehrabian F, Nasiripour A, Keshavarse Mohhamadian S. Factors affecting human resources productivity in Gilan university of medical science using path analysis. Zanzan health care services and medical sciences university journal 2011; 19(75): 94-106. [In Persian]
3. Nazem F, Rahmati Z. Developing a mathematical model for employees productivity of Department of Education and training based on Thought Leaders and climate organizationa. Thought and behavior 2008; 2(7): 53-68. [In Persian]

4. Safarnia H. Investigation the effective factors in organizationl commitement reinforcement in employees of public banks. *Management Researches in Iran* 2011; 15(2): 86-105. [In Persian]
5. Sharifi Asl Z, Chabok A, Hatamizade N, Ralani P. Relationship between organizational commitment and productivity of psycho-rehabilitation team members. *Razi Medical and Educational Psychiatry Center* 2011. *New Cares* 2011; 9(2): 129-36. [In Persian]
6. Rezaai L, Saatchii M. Relationship between Attitude about effective human factors in productivity and leadership style of managers with organizational commitment in employees of Telecommunication companies in Iran. *Knowledge and Research in phschology* 2008; 10(37): 129-46. [In Persian]
7. Nasrollah pour M. Effective factors in human productivity. *Relevant papers in Public management* [Online]. 2005. Available from: URL: <http://mojtabanasrolahpour.blogfa.com/post-3.aspx>.
8. Yosefi S, Moradi M, Tishevarze Dayem MK. The role of employees organizational commitment in knowledge Sharing. *Police human development* 2010; 7(30): 24-36.
9. Mehdad A, Dehghan E, Gholparvar M, Shojaa A. The Relationship between Psychologically Healthy Work Place' Components and Organizational Commitment and Organizational Trust among Employees of Sar-Khoon and Qushm Gas Refinery Incorporation. *Knowledge and Research in Applied Psychology* 2012; 13(2): 70-80. [In Persian]
10. Rohi GH, Asayesh H, Rahmani H, Abbasi A. Relationship between job Satisfaction and Organizational Commitment in Employed nurses in hospital university of medical science Golestan. *Payesh* 2011; 10(2): 285-92. [In Persian]
11. Tahrir B, Ebadi A, Tofighi SH, Karimi Zarchi A. Relationship between job Satisfaction& Organizational Commitment in nurses in hospitals. *Military Medicine* 2010; 12(1): 23-6. [In Persian]
12. Jafari H, Mohamadian M, Hoseinpour D. The Relationship between Organizational Health and its Relation to Organizational Commitment in Personnel of Selected Teaching Hospitals Affiliated with Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences: 2011. *Jondishapur health Science journal* 2011; 4(1): 42-8. [In Persian]
13. Pazargadi M, Jahangir F. Organizationl commitement of nurses and its related factors. *Journal of School of Nursing and Midwifery* 2008; 16(54): 3-13. [In Persian]
14. Roelofsen p. The impact of office environments on employee performance: the design of the workplace as a strategy for productivity enhancement. *Journal of Facilities Management* 2002; 1(3): 247-64.
15. Batisti G, Iona A. The UK productivity gap in the Service Sector: do Management Practices Matter? *International Journal of Productivity and Performance Management* 2009; 58(8): 727-47.
16. Käpylä J, Jääskeläinen A, Lönnqvist A. Identifying Future Challenges for Productivity Research: Evidence from Finland. *International Journal of Productivity and Performance Management* 2010; 59(7): 607-23.
17. McGuire D, McLaren L. the impact of physical environment on employee commitment in call centers: The mediating role of employee well-being. *Team performance management* 2009; 15(1-2): 35-48.
18. Cichy R, Cha J, Kim S. The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders. *International Journal of Hospitality Management* 2009; 28(1): 53-62.
19. Sinclair R, Tucker JS, Cullen JC, Wright C. Performance differences among four organizational commitment profiles. *J Appl Psychol* 2005; 90(6): 1280-7.
20. Abbasi A. The relationship between organizational commitment and A&B personality types: effects on productivity of human resources in Iran Khodro Company [MSc Thesis in Persian]. Tehran, Iran: Faculty of Education, Shahid Beheshty University; 2006.
21. Siu O. Job stress and job performance among employees in Hong Kong: the role of Chinese work values and organizational commitment. *International Journal of Psychology* 2003; 38(6): 337-47.
22. Hadjjahmadi F. Relationships between organizational commitment and productivity in industrial centers in Qom city [MSc Thesis in Persian]. Tehran, Iran: Faculty of Education & Psychology, Alzahra University; 2003.

Correlation between Organizational Commitment and Productivity in Staffs of Isfahan University of Medical Sciences Teaching Hospitals*

Marzieh Javadi¹; Mehrnush Jafari²

Original Article

Abstract

Introduction: Optimum resource utilization is one of the primary objectives of any organization. Hospitals as one of the most important elements of health systems, facing escalating costs and resources scarcity, are concerned with this issue as well. Productivity improvement can help hospitals to achieve this objective. Organizational commitment is the main factor to increasing quality in organizations. This study undertakes to investigation the correlation between organizational commitment and productivity.

Methods: This research is a correlation study, the research society consisted of employees of Isfahan medical science universities hospitals. 192 employees were selected as a stratified random study. Data collection instrument were 2 questionnaires, one of them was Goldsmith questionnaire for measuring productivity, and another was Allen-Meyer questionnaire for measuring organizational commitment. The data were analyzed by SPSS. Pierson correlation coefficient and regression was used for analyzing data.

Results: The result showed that there is positive relationship between organizational commitment and productivity (Pvalue=0/000, t=4/418). There is positive and meaningful relationship between components of organizational commitment (affective, continuance, normative) and productivity. There isn't positive and meaningful relationship between components of productivity (ability, clarity, help, evaluation, validity and environment) and organizational commitment with the exception of incentive.

Conclusion: Hospital manager must recognize effective factors for increseaing organizational commitment and perform some strategies for increasing productivity and quality.

Keywords: Productivity; Organizational Commitment; Hospitals; Universities

Received: 2 Jul, 2013

Accepted: 3 Dec, 2013

Citation: Javadi M, Jafari M. **Correlation between Organizational Commitment and Productivity in Staffs of Isfahan University of Medical Sciences Teaching Hospitals.** Health Inf Manage 2014; 10(7): 1050.

* This article is derived from research project in Health Management and Economics Research Center, supported by vice chancellery of research and technology, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

1- PhD, Health Care Management, Health Management and Economics Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

2- Lecturer, Department of Social Sciences, Faculty of Social Sciences, Islamic Azad University, Roudehen, Iran (Corresponding Author) Email: mehr_j134@yahoo.com