

رابطه بین حیطه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و بهره‌وری کارکنان در بیمارستان‌های منتخب اصفهان

سعید کریمی^۱، لیلا محمدی نیا^۲، مریم مفید^۳

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: جامعه‌پذیری اثربخش می‌تواند نقش موثری در ایجاد تناسب فرد-شغل، تناسب فرد-گروه، تناسب فرد-سازمان، رضایتمندی شغلی، تعهد سازمانی، تمایل به ماندگاری و بهبود عملکرد و بالتبع بر افزایش کارایی و بهره‌وری کارکنان در سازمان داشته باشد. در این مقاله به تعیین رابطه‌ی بین جامعه‌پذیری سازمانی و بهره‌وری کارکنان و بررسی ابعاد هر یک در بین کارکنان پرستاری و پشتیبانی بیمارستان‌های منتخب استان اصفهان پرداخته است.

روش بررسی: این مطالعه توصیفی/همبستگی است. جامعه مورد مطالعه کارکنان (پرستاران و پشتیبانی) بیمارستان دولتی آموزشی کاشانی، دولتی غیر آموزشی عیسی بن مریم، خیریه حجیه و خصوصی سعدی در استان اصفهان بوده است. برای تعیین میزان جامعه‌پذیری از پرسش‌نامه Biligard و برای سنجش بهره‌وری کارکنان از پرسش‌نامه بهره‌وری بر اساس مدل Gold Esmit استفاده شده که روایی و پایایی آن توسط صاحب‌نظران مورد تایید قرار گرفته است. جامعه‌پذیری در چهار حیطه آموزش، تفاهم، حمایت همکاران و چشم‌انداز و بهره‌وری در ۷ حیطه توانایی، وضوح یا شناخت، کمک، انگیزش، ارزیابی، اعتبار؛ محیط بررسی شده‌اند. داده‌ها در نرم افزار SPSS وارد گردید و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده، از روش‌های آمار توصیفی-تحلیلی و تحلیل همبستگی استفاده شد. همچنین برای توصیف متغیرهای جمعیت شناختی جداول توزیع فراوانی مطلق، درصد و میانگین و انحراف معیار رسم گردید. در بخش تحلیلی، از روش‌های آزمون همبستگی Pearson و آزمون T Test، ANOVAs و جهت اطمینان بیشتر تحلیل رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها: بین تمام حیطه‌های جامعه‌پذیری (آموزش، تفاهم، حمایت همکاران و چشم‌انداز آینده سازمان) و حیطه‌های بهره‌وری (توانایی، وضوح، کمک، انگیزش، ارزیابی، اعتبار و محیط) ارتباط معناداری ($p \text{ value} < 0/5$) وجود داشته و همبستگی بین آنها مثبت و در نتیجه مستقیم بوده است. یعنی با افزایش هر یک از حیطه‌های جامعه‌پذیری بهره‌وری نیز افزایش یافته است. ویژگی‌های فردی اعم از سن، جنس، پست سازمانی، سابقه استخدام و نوع استخدام به استثنای بیمارستان سعدی؛ بر جامعه‌پذیری و بهره‌وری کارکنان تاثیر معناداری نداشتند.

نتیجه‌گیری: جامعه‌پذیری مناسب کارکنان، دلبستگی و تعهد فرد نسبت به شغل و سازمان و در نهایت بهره‌وری و کارایی سازمان را افزایش می‌دهد. از سوی دیگر، جامعه‌پذیری نامناسب کارکنان، به جابه‌جایی‌های زیاد فرد در سطح سازمان و یا خروج فرد از سازمان به صورت استعفا یا اخراج منجر می‌گردد، بنابراین بهتر است سازمان برای جامعه‌پذیری فرد تازه وارد، برنامه‌ریزی مناسبی داشته باشد تا از بهره‌وری بالای کارکنانشان بهره‌برند و از مهم‌ترین سرمایه سازمانی که همان نیروی انسانی است کارآمدانه استفاده کنند.

واژه‌های کلیدی: جامعه‌پذیری؛ بهره‌وری؛ بیمارستان‌ها؛ کارکنان.

پذیرش مقاله: ۹۳/۸/۱۱

اصلاح نهایی: ۹۳/۶/۲۹

دریافت مقاله: ۹۲/۵/۹

ارجاع: کریمی سعید، محمدی نیا لیلا، مفید مریم. **رابطه بین حیطه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و بهره‌وری کارکنان در بیمارستان‌های منتخب اصفهان.** مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۳؛ ۱۱(۷): ۱۰۳۶-۱۰۴۶.

*- این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی مصوب معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به شماره ۲۹۰۱۰۹ می‌باشد.

۱- دانشیار، مدیریت خدمات بهداشتی - درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۲- دانشجوی دکتری، سلامت در بلاها و فوریت‌ها، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران (نویسنده مسؤل)

Email: Lmohamadinia@gmail.com

۳- کارشناسی ارشد، مدیریت خدمات بهداشتی - درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

کلی تر می‌توان گفت که برنامه‌های جامعه‌پذیری در سازمان‌ها و نهادها برای ترویج و ارتقا سازگاری کارکنان در سازمان طراحی و اجرا می‌شوند. آموزش‌هایی که در نهادها و سازمان‌های مختلف برای این منظور استفاده و اجرا می‌شوند، بسیار سودمند هستند چرا که باعث می‌شود تا کارکنان از سطح مهارت‌های فنی و کارکردی مناسبی برخوردار شوند و بدین ترتیب در سازمان‌ها کارآمدتر شده و رضایت بیشتری را تجربه کنند. از طرف دیگر ارایه آموزش‌های لازم برای سازگاری با فضای کاری و اجتماعی سازمان باعث می‌شود تا کارکنان نیز به نحو شایسته‌ای نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان احساس تعهد کنند (۶). در برخی دیدگاه‌ها، آموزش توجیهی کارکنان با فرآیند جامعه‌پذیری تنها به منظور انطباق دادن کارکنان تازه وارد با شغل و محیط کار، یکسان تلقی می‌شود، اما افراد و مشاغل به مرور زمان تغییر می‌کنند؛ کارکنان به سمت‌های جدید ارتقا و یا به واحد یا سازمان دیگری انتقال می‌یابند. بنابراین در هر تغییر و تحولی، کارکنان با مسأله تطبیق با شغل و محیط کار و وظایف جدید روبه‌رو هستند (۷). همین‌طور جهت‌گیری‌های سازمان‌ها و نهادها نسبت به سیاست‌های همکاری و عملیاتی که یک شرکت به کارکنان خود عرضه می‌کند نیز تا اندازه زیادی در راستای تسهیل سازگاری کارکنان با تقاضاها و شرایط محیط کار است. در کنار این امر فهمیده شدن و حمایت شدن از طرف مدیران و سرپرستان در سازمان می‌تواند به طور جدی خطاها و اشتباهات کارکنان را در درون سازمان کاهش دهد. این امر در یک چرخه پیش‌رونده باعث رضایت و احساس خودکارآمدی بالاتر کارکنان می‌شود. در واقع تفاهم (یا فهم متقابل) میان کارکنان و سازمان (به ویژه سرپرستان و مدیران) به سادگی منجر به سطح بالاتری از موفقیت و اثربخشی سازمانی و بدنبال آن تعهد هر چه بیشتر کارکنان به سازمان می‌شود. جنبه‌ی بسیار مهم دیگر از جامعه‌پذیری سازمانی تعامل کارکنان با همکاران است. چنین تعامل‌هایی برای اینکه کارکنان بتوانند بطور مؤثر و کارآمدی در سازمان عمل کنند بسیار ضروری است. تعامل‌های مثبت و

مقدمه

نیروی انسانی به لحاظ قدرت تفکر و خلاقیت همه چیز سازمان است. چرا که هر گونه بهره‌وری، تغییر و بهبود در نظام‌ها و فرایندهای فنی و سازمانی توسط انسان صورت می‌گیرد. بهره‌برداری از توان فکری و توانمندی‌های کارکنان سازمان که به عنوان سرمایه نهفته از آن نام می‌برند نیازمند به وجود آمدن ساختارهایی است که بتواند توانمندی‌های کارکنان سازمان را در راستای تحقق اهداف فعلی و آینده سازمان سوق دهد (۱) به عبارت دیگر نیروی انسانی از مهمترین عواملی است که از طریق مشارکت در تولید، نقش بسیار مهمی در ارتقای فرهنگ سازمانی ایفا می‌کند (۲).

با توجه به اهمیت منابع انسانی برای تحقق اهداف سازمان، توجه به عملکرد کارکنان که جز سرمایه‌های اصلی هر سازمانی‌اند؛ بسیار حایز اهمیت می‌باشد. بیمارستان به عنوان یکی از سازمان‌های مهم و اساسی جهت ارتقا نظام سلامت نیازمند نیروی انسانی کارآمد و بهره‌ور بوده و همچنین لازم است که نیروی انسانی آن با فرآیند جامعه‌پذیری که فرایند شناخت و تطبیق با فرهنگ سازمانی می‌شود آشنایی کامل داشته تا هدف بیمارستان سریع‌تر محقق گردد (۳) و در کارایی و بهره‌وری سازمان تاثیر بهینه‌ای داشته باشد. این فرایند که از زمان انتخاب کارکنان آغاز می‌شود؛ ارزش‌ها، هنجارها، خط‌مشی‌ها و رویه‌های سازمانی را به اعضا جدید معرفی می‌نماید (۴).

از جمله مسائلی که سازمان‌های کشور ما با آن روبرو هستند مسأله چگونگی ارتقای جامعه‌پذیری است. اهمیت این موضوع به حدی است که امروزه یکی از عوامل مهم توسعه یافتگی در کشورهای توسعه یافته را نیروی کار آموزش دیده و با انگیزه و به عبارت بهتر، جامعه‌پذیری کارکنان متخصص در سازمان‌های مختلف می‌دانند (۵). جامعه‌پذیری سازمانی را می‌توان برحسب چندین بعد تعریف نمود. همه این ابعاد در چهار سازه تعمیم یافته و بزرگ جای می‌گیرند. ۱. دریافت آموزش، ۲. فهم نقش‌های خود و سازمان (تفاهم)، ۳. حمایت همکاران و ۴. چشم‌اندازهای آینده در سازمان. به عبارت

است. همچنین بهشتی‌فر جامعه‌پذیری سازمانی را از جمله استراتژی‌هایی دانسته که برای پیشرفت عملکرد کارکنان بخصوص تازه‌واردها استفاده می‌شود تا از این طریق ارزش‌ها، هنجارها و الگوهای رفتاری را به ایشان یاد دهند (۱۱). Yang اثر جامعه‌پذیری اعضای جدید بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و گرایش به ترک شغل در صنعت هتل بین‌المللی در تایوان را مطالعه نموده (۱۲) و Kowtha روش‌های جامعه‌پذیری و سازگاری مهندسان جوان با سازمان را بر ۱۳۵ مهندس جدید مرور کرده (۱۳) اما هیچکدام از مطالعات بررسی شده تأثیر گذاری جامعه‌پذیری بر بهره‌وری را بررسی ننموده و ابعاد بهره‌وری را با ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی مورد مقایسه قرار نداده‌اند بنابراین با توجه به نقش مهم جامعه‌پذیری در نیل به بهره‌وری و کارآمدی بیمارستان مطالعه حاضر به شناسایی حیطه‌های جامعه‌پذیری کارکنان و تأثیر آن بر عوامل موثر بر بهره‌وری و کارکرد کارکنان در بیمارستان‌های منتخب اصفهان پرداخته است.

روش بررسی

پژوهش حاضر مقطعی - توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه مورد مطالعه بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان اعم از دولتی، خصوصی و خیریه در سال ۱۳۹۰ خورشیدی بوده که به صورت هدفمند انتخاب شدند. معیار انتخاب بیمارستان‌ها عمومی و مهم بودن بیمارستان، همچنین تمایل به انجام کار پژوهشی بوده است. نمونه‌های مطالعه کارکنان (پرستاران و پشتیبانی) بیمارستان‌های منتخب بوده است. با توجه به مد نظر قرار دادن بیمارستان‌های عمومی در این پژوهش از بین بیمارستان‌های دولتی - آموزشی بیمارستان کاشانی (علاوه بر عمومی بودن و همکاری بیش‌تر، با توجه به تعداد تخت‌شخص حجم قابل قبولی از خدمت‌رسانی را بر عهده دارد)، دولتی - غیرآموزشی بیمارستان عیسی بن مریم؛ از بین بیمارستان‌های خیریه بیمارستان حجتیه و از بین بیمارستان‌های خصوصی بیمارستان سعدی را به علت همکاری بیش‌تر انتخاب نموده است. اطلاعات توسط دو

حمایت‌گرانه همکاران در درون سازمان به طور جدی با رفتارهای مدنی سازمانی (رفتارهایی که جزو وظایف و نقش‌های سازمانی کارکنان نیست، اما انجام آنها به عملکرد مؤثر فردی و سازمانی منجر می‌شود دارای رابطه مثبت است و بالاخره چهارمین بعد اصلی جامعه‌پذیری، ادراکات کارکنان از چشم‌اندازهای شغل خود و پذیرش آن در سازمانی است که کار می‌کنند. این حوزه شامل مواردی نظیر اینکه آیا فرد در آینده هم در سازمان محل کارش خواهد ماند، تکالیف و مسؤولیت‌های آینده وی در سازمان چه خواهد بود و چه پاداش‌هایی از کار در سازمان عاید وی می‌شود را دربرمی‌گیرد. در عین حال اینکه آیا شغل و وظایف فرد، جزو مشاغل قابل قدرانی کردن هست و در آن فرصت پیشرفت و ارتقا نیز وجود دارد را نیز دربرمی‌گیرد. از لحاظ نظری، کارکنانی که از آینده شغلی خود و چشم‌اندازهای آن خشنود هستند تمایل به رضایت و تعهد بالاتری نیز دارند (۶) که در نهایت می‌تواند باعث افزایش بهره‌وری کارکنان گردد زیرا بهره‌وری گوهر سازمانی است که می‌تواند پایداری و بقای سازمان‌ها را تضمین و مکانیزمی برای کسب مزیت رقابتی باشد. آنچه در سازمان منجر به بهره‌وری منابع انسانی است آن است که کارکنان سازمان از نظر شخصیت، علایق و عواطف با فعالیت‌ها و مشاغل سازمانی منطبق و سازگار شوند. در این صورت علاقه به کار، انگیزه و مسؤولیت‌پذیری افزایش و در نتیجه به صورت مستقیم و غیرمستقیم بهره‌وری سازمانی ارتقا می‌یابد (۸).

GoldEsmit هفت متغیر توانایی (ability)، وضوح یا شناخت شغل (clarify)، حمایت سازمانی یا کمک (help)، انگیزه (incentive)، ارزیابی (evaluation)، اعتبار (validity) و محیط (environment) را از جمله عوامل مهم و مؤثر بر عملکرد کارکنان دانسته‌اند (۹). مطالعات متعددی به بررسی جامعه‌پذیری سازمانی پرداخته‌اند که از جمله می‌توان به مطالعه شائمی برزکی (۱۳۸۹ خورشیدی) اشاره نمود که به بررسی رابطه‌ی جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز استان کردستان (۱۰) پرداخته

تمامی کارکنان بررسی شدند، به طور کل نمونه پژوهش شامل ۲۰۸ نفر بودند. داده‌ها در نرم‌افزار SPSS وارد گردید و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده، از روش‌های آمار توصیفی-تحلیلی و تحلیل همبستگی استفاده شد. همچنین برای توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی جداول توزیع فراوانی مطلق، درصد و میانگین و انحراف معیار رسم گردید. در بخش تحلیلی، از روش‌های آزمون همبستگی Pearson و آزمون ANOVAs، T Test و جهت اطمینان بیشتر تحلیل رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها

نمونه‌های مورد مطالعه در چهار بیمارستان ۳۸ درصد کارکنان مرد و ۶۲ درصد ایشان زن بودند. دامنه سنی افراد بین ۲۳ تا ۶۵ سال و میانگین ایشان ۳۶ سال بود. در نمونه‌های مورد مطالعه ۵۵ درصد کارکنان پرستاری و ۴۵ درصد کارکنان پشتیبانی بودند. پرسنل پرستاری و پشتیبانی بر اساس نوع استخدام در ۵ دسته (رسمی، قراردادی، پیمانی، شبه پیمانی و تبصره ۳) تقسیم شدند، که در جامعه مورد مطالعه ۲۹ درصد رسمی، ۴۲ درصد قراردادی، ۱۶ درصد پیمانی، ۷ درصد شبه پیمانی و ۶ درصد تبصره ۳ بودند. سابقه کاری کارکنان از یک سال تا ۳۴ سال متغیر و میانگین آن $10/35 \pm 8/25$ سال بود. در بیمارستان کاشانی با توجه دولتی آموزشی بودن بیمارستان بیشتر کارکنان از نظر استخدامی رسمی (۴۶ درصد) کارکنان تبصره ۳ با (۳ درصد) کم‌ترین میزان بودند. در بیمارستان عیسی بن مریم که بیمارستان دولتی غیرآموزشی می‌باشد، نیز بیش‌ترین میزان را کارکنان رسمی (۳۳ درصد) و کم‌ترین میزان را کارکنان قراردادی (۱۳ درصد) تشکیل می‌دهند. در بیمارستان‌های حجتیه و سعدی بیش‌ترین میزان به ترتیب با (۹۲ درصد و ۷۶ درصد) مربوط به کارکنان قراردادی می‌باشد و در بیمارستان حجتیه کارکنان با شرایط استخدامی پیمانی، شبه پیمانی و تبصره ۳ وجود ندارد و در بیمارستان سعدی کارکنان شبه پیمانی و تبصره ۳ وجود ندارد و کارکنان پیمانی نیز تنها ۴ درصد افراد مورد مطالعه را تشکیل می‌دادند. در

پرسش‌نامه مجزا مورد بررسی و مقایسه قرار گرفته‌اند. برای جامعه‌پذیری از پرسش‌نامه Biligard استفاده گردید، که نادی از آن برای سنجش جامعه‌پذیری و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط‌های کاری استفاده نموده است (۱۴) و شامل ۲۰ سؤال بوده و برای سنجش بهره‌وری کارکنان از پرسش‌نامه ۲۶ سئوالی بهره‌وری بر اساس مدل GoldEsmit استفاده گردید (۱۵) که روایی آن توسط صاحب نظران و پایایی آن با 0.88 Alpha Cronbach درصد مورد تایید قرار گرفته است. پرسش‌نامه بهره‌وری GoldEsmit شامل مدل ۷ گانه توزیع به شرح زیر بوده: توانایی (سؤالات ۱-۳)، وضوح یا شناخت (سؤالات ۴-۶)، کمک (سؤالات ۷-۹) انگیزش (سؤالات ۱۰-۱۷)، ارزیابی (سؤالات ۱۸-۲۰) اعتبار (سؤالات ۲۱ و ۲۲) محیط (سؤالات ۲۳-۲۵) که طیف پاسخگویی از خیلی کم تا خیلی زیاد را شامل می‌شد و مشتمل بر ۲۶ سؤال می‌باشد. پرسش‌نامه جامعه‌پذیری Biligard که شامل ۲۰ سؤال و توزیع سؤالات در چهار حیطه؛ آموزش (سؤالات ۱-۶)، تفاهم (سؤالات ۷-۱۰)، حمایت همکاران (۱۱-۱۶)، چشم انداز آینده (۱۷-۲۰) بود. حداقل و حداکثر امتیاز برای پرسش‌نامه جامعه‌پذیری (۱۹) و (۹۵) و حداقل و حداکثر امتیاز برای پرسش‌نامه بهره‌وری (۲۶ و ۱۳۰) مد نظر قرار گرفته است. جهت نمره‌گذاری پرسش‌نامه‌ها از مقیاس فاصله‌ای لیکرت شامل پنج گزینه: خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد و با نسبت دادن به ترتیب نمرات ۱ تا ۵ استفاده شد. برای انتخاب بیمارستان‌ها با توجه به جامع بودن و حجم خدمت‌رسانی به صورت هدفمند از بین بیمارستان‌های دولتی - آموزشی، دولتی - غیرآموزشی، خیریه و خصوصی شهرستان اصفهان انتخاب گردیده است. حجم نمونه با توجه به محاسبات آماری توسط متخصص، در هر بیمارستان منتخب تعداد افراد هر گروه ۳۰ نفر تخمین زده شد که با توجه به ۴ بیمارستان مورد بررسی تعداد نمونه در گروه پرستاران ۱۲۰ نفر و از آنجا که تعداد کارکنان پشتیبانی اداری محدود بود به صورت سر شماری

بیمارستان‌ها بین جامعه‌پذیری و بهره‌وری در گروه کارکنان پرستاری ارتباط معنی‌دار و مستقیم مشاهده گردید ($p < 0.05$) value) همچنین بین جامعه‌پذیری و بهره‌وری همبستگی وجود داشته که این همبستگی در بین بیمارستان‌های سعدی، کاشانی، عیسی بن مریم و حجتیه مشاهده گردید. بیشترین میزان همبستگی در بیمارستان عیسی بن مریم و کمترین میزان در بیمارستان کاشانی بود. در واقع بین جامعه‌پذیری و بهره‌وری ارتباط قوی وجود داشته و با به دست آمدن همبستگی $0.57+$ در بیمارستان کاشانی، $0.61+$ در بیمارستان سعدی، $0.76+$ در بیمارستان عیسی بن مریم و $0.65+$ در بیمارستان حجتیه می‌توان نتیجه‌گیری کرد که ارتباط بین جامعه‌پذیری و بهره‌وری مستقیم می‌باشد یعنی با افزایش جامعه‌پذیری سازمانی بهره‌وری افزایش می‌یابد (جدول ۱).

تمام بیمارستان‌های مورد مطالعه کارکنان با سابقه استخدام زیر ۵ سال دارای بیش‌ترین میزان می‌باشند که به ترتیب در بیمارستان‌های کاشانی، عیسی بن مریم، حجتیه و سعدی برابر (۳۲ درصد، ۳۱ درصد، ۶۰ درصد و ۴۲ درصد) بودند. در بیمارستان کاشانی کارکنان با سابقه استخدامی بیش‌تر از ۲۵ سال با میزان (۸ درصد)، بیمارستان عیسی بن مریم کارکنان با سابقه استخدامی ۲۱ تا ۲۵ سال با میزان (۷ درصد)، بیمارستان سعدی با سابقه استخدامی ۲۱ تا ۲۵ سال با میزان (۲ درصد) دارای کم‌ترین میزان، در بیمارستان حجتیه کارکنان با سابقه استخدامی ۲۱ تا ۲۵ سال وجود ندارند و بعد از آن کارکنان با سابقه استخدامی بیش‌تر از ۲۵ سال با میزان (۵ درصد) کم‌ترین گروه بودند. بر اساس یافته‌های پژوهش رابطه جامعه‌پذیری و بهره‌وری به طور کل معنادار بود ($p < 0.05$). قابل ذکر است که در تمامی

جدول ۱: میانگین جامعه‌پذیری و بهره‌وری در بین پست‌های سازمانی بیمارستان‌های مورد مطالعه

بیمارستان	متغیر مورد نظر	پست سازمانی	میانگین \pm انحراف معیار	درصد
کاشانی	جامعه‌پذیری	پرستاران	60.28 ± 8.95	۶۳/۴۵
		پرستار پستیانی	63.33 ± 11.30	۶۶/۳۱
	بهره‌وری	پرستاران	79.37 ± 8.87	۶۰/۷۶
		پرستار پستیانی	83.66 ± 12.40	۶۴/۳۵
سعدی	جامعه‌پذیری **	پرستاران	63.28 ± 12.80	۶۶/۶۱
		پرستار پستیانی	64.48 ± 13.72	۶۷/۸۷
	بهره‌وری ***	پرستاران	89.68 ± 15.36	۶۸/۹۸
		پرستار پستیانی	87.56 ± 14.50	۶۷/۳۵
عیسی بن مریم	جامعه‌پذیری	پرستاران	59.06 ± 10.72	۵۲/۶۹
		پرستار پستیانی	58.11 ± 11.70	۶۱/۱۵
	بهره‌وری	پرستاران	79.9 ± 11.49	۶۱/۴۶
		پرستار پستیانی	77.32 ± 11.45	۵۹/۴۷
حجتیه	جامعه‌پذیری	پرستاران	55.25 ± 18.25	۵۸/۱۵
		پرستار پستیانی	61.71 ± 15.61	۶۴/۹۵
	بهره‌وری	پرستاران	84.2 ± 15.29	۶۴/۷۶
		پرستار پستیانی	80 ± 14.30	۶۱/۵۳

(توجه: جهت تحلیل از آزمون Descriptive Analysis استفاده گردید)

بیمارستان کاشانی و کارکنان پشتیبانی با میزان (۵۹/۴۷ درصد) در بیمارستان عیسی بن مریم دارای کم‌ترین میزان بوده است.

بین تمام حیطه‌های جامعه‌پذیری (آموزش، تفاهم، حمایت همکاران و چشم‌انداز آینده سازمان) و حیطه‌های بهره‌وری (توانایی، وضوح، کمک، انگیزش، ارزیابی، اعتبار و محیط) ارتباط معناداری ($p \text{ value} < 0/05$) وجود داشته و همبستگی بین آنها مثبت و در نتیجه مستقیم بوده است. یعنی با افزایش هر یک از حیطه‌های جامعه‌پذیری بهره‌وری نیز افزایش یافته است (جدول ۲).

بیشترین درصد جامعه‌پذیری پرستاران و پرسنل پشتیبانی به ترتیب (۶۱±۶۶ درصد و ۶۷/۸۷ درصد) در بین کارکنان بیمارستان سعدی بوده است. همچنین بیشترین درصد بهره‌وری پرستاران و پرسنل پشتیبانی به ترتیب (۶۸/۹۸ درصد و ۶۷/۳۵ درصد) در بین کارکنان بیمارستان سعدی بوده است. در مورد کم‌ترین درصد جامعه‌پذیری نیز می‌توان گفت جامعه‌پذیری کارکنان پرستاری و پشتیبانی به ترتیب (۵۲/۶۹ درصد و ۶۱/۱۵ درصد) در بین کارکنان بیمارستان عیسی بن مریم دارای کم‌ترین میزان بوده است. درصد بهره‌وری کارکنان پرستاری با میزان (۶۰/۷۶ درصد) در

جدول ۲: مقایسه میانگین و انحراف معیار حیطه‌های جامعه‌پذیری سازمانی با بهره‌وری در بین بیمارستان‌های منتخب اصفهان

بیمارستان کاشانی	بیمارستان عیسی بن مریم		بیمارستان سعدی		بیمارستان حجّتی		حیطه‌ها/ زیر مجموعه‌ها	جامعه‌پذیری
	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین		
۳/۸۳	۱۵/۶۱	۴/۳۱	۱۶/۶۲	۳/۷۹	۱۳/۷۸	۴/۹۷	آموزش	بهره‌وری
۲/۹۶	۱۳/۹۶	۳/۴۵	۱۴/۶۸	۳/۱۲	۱۳/۷۳	۴/۰۶	تفاهم	
۲/۸۹	۱۸/۶۹	۲/۹۱	۱۸/۵۲	۳/۲۲	۱۷/۹۲	۴/۸۱	حمایت همکاران	
۳/۷۰	۱۳/۴۰	۵/۳۴	۱۴/۰۶	۳/۷۳	۱۲/۱۸	۵/۶۹	چشم‌انداز	
۱/۵۴	۱۰/۵۴	۱/۵۲	۱۱/۲۸	۱/۷۴	۱۰/۳۹	۲/۱۱	توانایی	
۱/۹۷	۱۴/۰۶	۲/۴۳	۱۴/۸۰	۲/۱۶	۱۴/۰۷	۲/۷۷	شناخت	
۲/۴۲	۸/۱۶	۲/۵۲	۸/۶۸	۲/۱۶	۷/۸۱	۲/۹۲	کمک همکاران	
۴/۴۵	۲۴/۱۵	۵/۱۹	۲۶/۷۶	۵/۴۶	۲۵/۷۶	۴/۵۹	انگیزش	
۱/۵۴	۶/۱۳	۱/۶۱	۶/۶۴	۱/۱۸	۶/۲۶	۱/۷۱	ارزیابی	
۱/۶۲	۵/۸۳	۲/۰۰	۶/۸۰	۱/۴۳	۵/۸۶	۲/۰۴	اعتبار	
۲/۱۳	۱۲/۴۴	۳/۱۱	۱۳/۴۸	۲/۳۷	۱۲/۴۷	۲/۹۷	محیط	

(توجه: جهت تحلیل از آزمون T Test و ANOVAs استفاده گردید)

طبیعتاً مدیران نیز علاقمندند تا تمام ابزارهای مدیریتی را بکار بگیرند تا کارکنانی بهره‌ور و پویا داشته باشند (۱۶). یکی از مهم‌ترین ابزار که برای کارکنان جدید الورد بیشتر کاربرد دارد جامعه‌پذیری سازمانی است، که نتایج حاصل از این پژوهش

بحث

با توجه به اهمیت نیروی انسانی در یک سازمان و نقش وی در رشد و تحقق اهداف سازمانی، پرداختن به مبحث بهره‌وری کارکنان یکی از مهمترین دغدغه‌های مدیران امروزی است و

رابطه مستقیم همبستگی بین جامعه‌پذیری سازمانی و بهره‌وری را نشان داده است.

نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد میزان همبستگی بالایی بین سطح جامعه‌پذیری سازمانی و بهره‌وری کارکنان اعم از کارکنان پشتیبانی و پرستاری وجود دارد، این مطلب گویای این مسأله است که با افزایش روحیه جامعه‌پذیری در کارکنان تعهد ایشان به سازمان افزوده شده، با رضایت بیشتری به کار پرداخته و در نهایت منجر به بهره‌وری بیشتری می‌گردد، شائمی برزکی نیز به این نکته در مطالعه‌ای تحت عنوان (رابطه‌ی جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز استان کردستان)؛ اشاره نموده که بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (۱۰). همچنین مطالعه Exum تایید نتایج تحقیق می‌باشد، وی تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری سازمان و تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تغییر نقش در بین دانشجویان فارغ‌التحصیلی که در پنج سال اول کارشان بودند، انجام داد که در این تحقیق از مدل جامعه‌پذیری جونز برای سنجش جامعه‌پذیری استفاده نموده و نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که بین چند بعد جامعه‌پذیری سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد (۱۷). شایان ذکر است که Yang نیز در تحقیقی با عنوان اثر جامعه‌پذیری اعضای جدید بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و گرایش به ترک شغل در صنعت هتل به این نتیجه رسیدند که جامعه‌پذیری سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی را افزایش می‌دهد و ترک شغل را در میان کارکنان هتل کاهش می‌دهد (۱۲).

با وجود بحث‌های زیاد در رابطه با اهمیت جامعه‌پذیری سازمانی، Baker با مقایسه‌ای در زمینه‌های مختلف روانشناسی صنعتی و سازمانی، نشان داد که جامعه‌پذیری سازمانی تاکنون نسبتاً نادیده گرفته شده است و تنها در دوره کوتاهی در اواسط دهه ۱۹۹۰ میلادی مورد توجه قرار گرفت. بنابراین پژوهش‌های بیشتری باید صورت گیرد تا دستیابی به جامعه‌پذیری سازمانی و فواید آن برای کارکنان و کارفرمایان امکان‌پذیر شود (۱۰) که یافته حاصل از ارتباط مستقیم و

معنادار بین جامعه‌پذیری و بهره‌وری سازمانی در بین کارکنان پرستاری و پشتیبانی این تحقیق تایید کننده یکی از این فواید است. ممکن است یک سازمان، افراد با صلاحیت را استخدام کرده و به کار گمارده باشد، اما به دلیل پذیرش ناکافی در مراحل اولیه استخدامی، آنان را به راحتی از دست بدهد. در صورتی که می‌توان با جامعه‌پذیری مناسب کارکنان، دلبستگی و تعهد فرد نسبت به شغل و سازمان و در نهایت بهره‌وری و کارایی سازمان را افزایش داد. از سوی دیگر، جامعه‌پذیری نامناسب کارکنان، به جابه‌جایی‌های زیاد فرد در سطح سازمان و یا خروج فرد از سازمان به صورت استعفا یا اخراج منجر می‌گردد، بنابراین بهتر است سازمان برای فرد تازه وارد، شغلی چالش برانگیز فراهم نماید. در واقع آن چه بعد از ورود به سازمان رخ می‌دهد، تغییرات جزئی و ظریفی است که باید در فرد به وجود آید تا بهتر بتواند خود را با سازمان وفق دهد. روان‌شناسان دو عامل اصلی مربوط به جامعه‌پذیری را، ابهام نقش و تعارض آن معرفی می‌نمایند که آموزش توجیهی کارمندان و اجتماعی شدن آنان موجب کاهش ابهام برای آنها و احساس امنیت بیشتر می‌شود (۱۰). علاوه بر آن می‌توان گفت کارکنان بیمارستان سعدی در بیشتر حیطه‌های جامعه‌پذیری (آموزش، تفاهم، چشم انداز) و در تمامی حیطه‌های بهره‌وری (توانایی، شناخت، کمک همکاران، انگیزش، ارزیابی، اعتبار، محیط) میانگین بیشتری نسبت به دیگر بیمارستان‌ها داشته‌اند که بیانگر وضعیت مطلوب این بیمارستان در دو حیطه می‌باشد. با توجه به اینکه بیمارستان سعدی، از نوع خصوصی می‌باشد می‌توان اذعان نمود که مدیران در بخش خصوصی به بهره‌وری کارکنان بیشتر توجه داشته و در راستای این امر کارکنان را در بدو ورود به سازمان با تمامی ارکان آشنا می‌کنند و در واقع به جامعه‌پذیری سازمانی آنها دقت نظر دارند. همان طور که اشاره شد گروهی که آموزش کارکنان، میزان تفاهم و چشم‌انداز آنها در سازمانشان تطابق بیشتر داشته، بهره‌وری ایشان نیز در حیطه‌های توانمندی، شناخت، کمک به دیگر همکارانش، داشتن انگیزه بیشتر کاری، ارزیابی و اعتبار بهتر و درک محیط نمره بالاتری اتخاذ نموده است. نظریه‌پردازان جامعه‌شناسی و

خود می‌تواند جامعه‌پذیری فرد را افزایش داده و تعهد و بهره‌وری وی را نیز افزایش دهد. King جامعه‌پذیری متخصصین فنی اطلاعاتی را مورد مطالعه قرار داد. نتایج وی نشان داد شش تاکتیک جامعه‌پذیری بر متخصصان IT تاثیر متفاوتی داشته است، از نظر تطبیق شغل و ارتباط سازمانی، از منظر مهارت و ارزشمندی کارکنان، و همچنین از جنبه دیدگاهی و شخصی ایشان (۲۰). نتایج حاصل شده با مطالعه محقق همسو بوده و همانطور که جامعه‌پذیری سازمانی را موثر بر بهره‌وری سازمان دانسته و نتیجه آن را رضایتمندی بیشتر، انگیزه بالاتر و ترک خدمت کمتر اشاره نموده، King نیز نتایج نهایی از جامعه‌پذیری سازمان را موارد مشابه ذکر کرده است. Taormina مطالعه‌ای در خصوص جامعه‌پذیری سازمانی پرداخته و در آن ارتباط نادیده گرفته شدن نیازهای کارکنان و فرهنگ سازمانی را مورد مطالعه قرار داد. در این مطالعه مشابه تحقیق حاضر، جامعه‌پذیری را از نظر چهار مولفه، آموزش، تفاهم، حمایت همکارانش و چشم‌انداز بررسی کرده است اما بر خلاف تحقیق حاضر که رابطه مولفه‌های جامعه‌پذیری را با بهره‌وری کارکنان سنجیده است وی جامعه‌پذیری را به عنوان پل ارتباطی بین نیازهای معقول کارکنان از جمله نیاز به پیشرفت، نیاز به تعلق، نیاز به اقتدار، نیاز به قدرت با فرهنگ سازمانی دانسته است و اطلاعات دموگرافیک را در این بین تأثیرگذار معرفی کرده است (۲۱)، در حالی که در این مطالعه ارتباط بین اطلاعات دموگرافیک و جامعه‌پذیری معنادار نبوده است.

شاه قلعه در مطالعه خود تحت عنوان آموزش و پرورش، توسعه و جامعه‌پذیری، آموزش و پرورش را یکی از عناصر اصلی جامعه‌پذیری افراد دانسته و بیان داشته این نهاد توانایی آن را دارد که در فرایند جامعه‌پذیری، هم‌گونگی بین افراد را با روش‌های گوناگون افزایش دهد. این در حالی است که نتایج حاصل از تحقیق نیز آموزش و آشناسازی را از اصول اولیه کارکنان تازه وارد به سازمان دانسته و این امر را در بهره‌وری و رضایت کارکنان بسیار موثر دانسته است (۹).

محسنی تبریزی و همکاران در مطالعه خود تأثیر مسائل و چالش‌های محیط علمی را بر جامعه‌پذیری دانشجویان مورد

مدیریت معتقدند که جامعه‌پذیری سازمانی دارای چندین بعد است. به نظر Shine، Feldman و Fisher جامعه‌پذیری سازمانی دارای سه حیطه کلی نقش یا وظیفه فردی، اهداف سازمانی و ارزش‌های سازمانی می‌باشد. این ابعاد شامل شش بعد خبرگی (مهارت در وظایف فردی)، افراد (همکاران در سازمان)، سیاست، زبان، اهداف و ارزش‌های سازمانی و تاریخ می‌باشد. هویدا و همکارانش در پژوهش خود با عنوان رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در بین دبیران مدارس متوسط شهر همدان شش مولفه را برای جامعه‌پذیری سازمانی اعم از وظیفه، زبان، سیاست، اهداف و ارزش‌ها، تاریخچه، همکاران بررسی نمودند (۱۸). این در حالی است که در این مطالعه چهار مولفه آموزش، تفاهم، حمایت همکاران و چشم‌انداز مورد مطالعه قرار گرفتند که ارتباط آن‌ها با میزان بهره‌وری به طور مستقیم می‌باشد چرا که در بیمارستان سعیدی که در بیش‌تر حیطه‌های جامعه‌پذیری (آموزش، تفاهم و چشم‌انداز) دارای میزان بیش‌تری بوده میزان بهره‌وری نیز در تمام حیطه‌ها از دیگر بیمارستان‌ها دارای میانگین بالاتری می‌باشد. Klein و همکارانش به این نتیجه رسیده‌اند که میانجی‌های جامعه‌پذیری که همان شش مولفه جامعه‌پذیری سازمانی به شمار می‌روند با تعهد، شفافیت نقش و رضایت شغلی ارتباط دارند (۱۹) که در این پژوهش نیز این ارتباط با بهره‌وری معنادار و مستقیم بوده است. از سوی دیگر هر چند نادی و همکاران در مطالعه خود جامعه‌پذیری سازمانی را با چهار مولفه مشابه محقق بررسی نموده اما بر خلاف این تحقیق به جای بررسی بهره‌وری با آرزوهای شغلی و حرفه‌ای رابطه همبستگی را مورد مطالعه قرار داده است. محققان مختلف بحث نموده‌اند که اطلاع داشتن از ارکان کارراهه شغلی افراد (کارکنان) به سازمان این اجازه را می‌دهد تا در بازسازی مشاغل (یعنی سازماندهی مشاغل در قالبی جدید) به گونه‌ای عمل کند که پاسخگوی نیازهای افراد باشد (۱۴) که در واقع در این پژوهش نیز با حیطه‌های آموزش و چشم‌انداز آینده سازمان این نیاز را مورد بررسی قرار داده زیرا زمانی که در آموزش‌های داده شده به افراد، چشم‌انداز شغل و سازمان عنوان شود، مسیر شغلی فرد مشخص شده و در نتیجه این

جامعه‌پذیری، استمرار ارزش‌های اصلی و دادن یک چارچوب به کارکنان برای پاسخ به محیط کارشان و هماهنگی با کارکنان دیگر است. جامعه‌پذیری کارکنان در بدو ورود به سازمان، ایشان را با فرهنگ و بهره‌وری سازمان آشنا نموده و به عنوان یک عضو سازمانی نگرش، رفتار و دانش مورد نیاز را آموزش می‌دهد. همانطور که در این مطالعه نشان داده شده جامعه‌پذیری ارتباط مستقیمی بر بهره‌وری دارد؛ هرچه افراد جامعه‌پذیری سازمانی بیشتری پیدا کنند در عملکرد سازمانی ایشان بهره‌وری بیشتری مشاهده می‌گردد در بین بیمارستان‌های فوق نتایج حاصل از بیمارستان سعدی دلیل بر این مهم می‌باشد که می‌تواند بیانگر موفقیت سازمان در دوره‌های آموزش بدو خدمت کارکنان در این سازمان باشد. لذا توصیه می‌گردد که مدیران و برنامه‌ریزان کارکنان را در بدو ورود به سازمان با ارزش‌های سازمانی (جامعه‌پذیری) آشنا نموده تا تعهد سازمانی ایشان را برای حرکت به سمت اهداف سازمان بر انگیزند و از افزایش کارایی و بهره‌وری منتج از آن در بازار رقابتی کنونی بهره‌برند.

تشکر و قدرانی

باتشکر از حمایت مالی معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان اصفهان، همچنین از مدیریت، پرسنل پشتیبانی و پرستاران بیمارستان‌های کاشانی، عیسی بن مریم، حجتیه و سعدی که در جریان اجرای این پژوهش با ما همکاری نمودند صمیمانه سپاسگزاریم.

بررسی قرار دادند. نتایج ایشان نشان داد که چالش‌های اساسی محیط‌های علمی که می‌تواند به عنوان موانع جامعه‌پذیری دانشگاهی به حساب آید و از منظر دانشجویان دکتری بالاترین رتبه را عمدتاً ماهیت نهادی و ساختاری دارا هستند و عوامل فردی در سطح بعدی قرار می‌گیرند (۲۲). این نتایج بیانگر اهمیت و ضرورت توجه به جامعه‌پذیری در همه محیط‌ها می‌باشد، هرچند محیط علمی را بررسی کرده‌اند اما یافته‌های ایشان همسو با زیر مجموعه‌های بهره‌وری در پژوهش محقق می‌باشد.

در نهایت می‌توان اذعان داشت که افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها با در نظر گرفتن کلیه عوامل اثرگذار بر آن جلوه‌گر می‌شود (۹). از جمله این عوامل جامعه‌پذیری است که با عواملی که به طور مستقیم بر بهره‌وری اثر می‌گذارد ارتباط آشکاری دارد.

نتیجه‌گیری

نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه و منبع سازمانی محسوب می‌گردد و عملکرد بهینه و کارآمد آن می‌تواند بر بهره‌وری سازمانی تاثیرگذار باشد لذا توجه به ارکان ارتقادهنده بهره‌وری در سازمان بایستی بسیار توجه نمود.

در واقع سازمان‌ها برای اداره خود به کارکنان متخصص، کاردان، کارآمد و متعهد نیازمندند که این امر در سایه احساس تعلق به سازمان در کارکنان محقق می‌گردد. جامعه‌پذیری برای تناسب شخص - سازمان اساسی است، زیرا هدف اولیه

References

1. Yaghoubi M. Factors affecting the performance of employees based on the model of teaching hospitals achieve the vision. Isfahan: Centre for Health Economics Research and Management, Isfahan University of Medical Sciences and Health Services; 2007. [In Persian]
2. Rezaee DM, Abatari Hassani M. The role of behavioral factors on staff productivity. [On Line]. 2010. Available from: URL: http://www.alogift.com/Alogift_Image/Alogift_Article/Alogift_S3bV6Z0EU9pdf.
3. Jafari M, Habib M. Work Culture. Tadbir Journal 2002; 125:70-3.[In Persian]
4. Moghimi M. Organization and management research approach. 2th Ed. Tehran: Termeh; 2002.[In Persian]
5. Azadi H. Mechanisms of consciousness. Proceeding of the 3th National Conference of working ; 2004, Tehran, Tehran University of Medical Sciences. [In Persian]
6. Reising DL. Early socialization of new critical care nurses. American Journal of Critical Care 2002; 11(1):19-26.
7. Atashpour H, Landaran S. Organizational socialization. Ehya Season journal Isfahan 2009:19-22. [In Persian]
8. Alizadeh M. Water& Energy plan (employee socialization in organization). Farab institute Journal 2010; 2:32. [In Persian]

9. Shahghale S. Education, development and socialization. *Journal of Social Science Education* 2011;2(15):45-38. [In Persian]
10. Shaemy Brzky A. Relationship between organizational socialization and organizational commitment in Kurdistan Gas Company. *Change management Journal* 2010; 3(2):11. [In Persian]
11. Beheshtifar M, Rashidi M, Nekoie-Moghadam M. Study of organizational socialization and its relationship on employees' performance. *African Journal of Business Management* 2011; 5(26):10540-4.
12. Yang JT. Effect of newcomer socialisation on organisational commitment, job satisfaction, and turnover intention in the hotel industry. *The Service Industries Journal* 2008; 28(4):429-43.
13. Kowtha NR. Engineering the engineers: socialization tactics and new engineer adjustment in organizations. *IEEE Transactions on Engineering Management* 2008;55(1):67-81.
14. Nadi MA, Golparvar M, Lordship A. Organizational socialization and job expectations in the workplace. *Applied Sociology* 2009; 37(1):176-59. [In Persian]
15. Binsardi A, Ekwulugo F. International marketing of British education: research on the students' perception and the UK market penetration. *Marketing Intelligence & Planning* 2003; 21(5):318-27.
16. Nazari M. Effective factors on staff productivity at free university. *Management Journal* [On Line]. 2007: Available from: URL:<http://www.articles.ir/article>. [In Persian].
17. Malik ME, Nawab S, Naeem B, Danish RQ. Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in public sector of Pakistan. *International journal of business and management* 2010;5(6):P17.
18. Hoveyda R, Jamshidian A, Mokhtarifar H. Correlation between organizational socialization and organizational commitment among secondary school teachers in Hamadan. *Applied Sociology* 2011; 22(43):63-82. [In Persian]
19. Klein HJ, Fan J, Preacher KJ. The effects of early socialization experiences on content mastery and outcomes: A mediational approach. *Journal of Vocational Behavior* 2006;68(1):96-115.
20. King RC, Xia W, Quick JC, Sethi V. Socialization and organizational outcomes of information technology professionals. *Career Development International* 2005;10(1):26-51.
21. Taormina RJ. Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture. *Journal of Managerial Psychology* 2009; 24(7):650-76.
22. MohseniTabrizi A, Ghazi Tabatabaei M, Marjai H. The effect of academic problems & challenges on university staff socialization. *R&D in academic education* 2010; 55: 45-67. [In Persian]

The Survey of Relation between Compasses of Socialization and Productivity of Employees in Selected Hospitals based on Biligard and Gold Smite Models

Saeed Karimi¹, Leila Mohammadinia², Maryam Mofid¹

Original Article

Abstract

Introduction: Effective socialization can influence the proportion of a person – job, fit the person - group fitness person - organization, job satisfaction, organizational commitment, and consequently tend to increase survival and improve the efficiency and productivity of employees in organizations. So this article is about the evaluation of relation between those variables in two groups of employees in selected hospitals in Isfahan.

Methods: This study is descriptive –correlation. The social is employees (nurses and official) of governmental educational Kashany, governmental uneducational Isabn Maryam, charitable Hojatie and private Sady hospitals in Isfahan province. for determination of socialization the Biligard questioner and for productivity of employees the productivity questioner based on Gold Esmit model are used that the justifiability and stability of them are confirmed by professionals. Socialization in four areas: education, understanding, supportive colleagues and prospects and productivity capabilities in the 7 range, clarity or understanding, support, motivation, evaluation, validation; environment have been investigated.

Results: There is a direct and significant correlation between the entire areas of socialization (learning, understanding, support staff and future prospects of the organization) and a range of productivity (ability, clarity, support, motivation, evaluation, validation and environment) (p value <0.05). Increasing the efficiency of each of the areas of socialization is also increased productivity aspects. Personal characteristics such as age, sex, post, the history and the kind of employment, in spite of Sady hospital, haven't any effect on socialization and productivity.

Conclusion: Proper socialization increase employee involvement and commitment to the job and the organization, and ultimately the productivity and efficiency of the organization. Furthermore the management can use the benefit of employees and the productivity of the workforce as the most important asset in an organization's.

Keywords: Socialization; Productivity; Hospitals; Employees.

Received: 31 Jul, 2013

Accepted: 2 Nov, 2014

Citation: Karimi S, Mohammadinia L, Mofid M. **The Survey of Relation between Compasses of Socialization and Productivity of Employees in Selected Hospitals.** Health Inf Manage 2015; 11(7):1046.

*- This article is resulted from project No 290109 supported by Isfahan University of Medical Sciences.

1- Associated Professor, Health Services Management, Management and Economics Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

2-PhD student, Health in Disasters, School of Management and Information Sciences, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran (Corresponding Author) Email:Lmohammadinia@gmail.com

3- MSc, Health Services Management, Health Management and Economics Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran