

## بررسی رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و بهره‌وری کارکنان در بیمارستان‌های منتخب اصفهان

سعید کریمی<sup>۱</sup>، لیلا محمدی‌نیا<sup>۲\*</sup>، مریم مفید<sup>۱</sup>، شیدا صراف‌زاده<sup>۴</sup>

۱- گروه مدیریت، مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان ۲- گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز ۳- گروه سلامت در بلایا، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران ۴- گروه آمار، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان  
\* نویسنده مسؤل: دانشگاه علوم پزشکی شیراز، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، گروه مدیریت، تلفن: ۲۳۴۰۷۷۴ شماره: ۲۳۴۰۰۳۹  
پست الکترونیک: Lmohamadinia@gmail.com

دریافت: ۹۲/۶/۲۶ پذیرش: ۹۲/۱۱/۵

### چکیده

**مقدمه:** در صورتی که بهره‌وری با فرهنگ و جامعه سازمانی هم‌راستا باشد، گوهر سازمانی است که می‌تواند پایداری و بقای سازمان‌ها را تضمین کند و مکانیزمی برای کسب مزیت رقابتی باشد. از طرفی مسأله جامعه‌پذیری و تأثیر آن بر بهره‌وری در مقایسه با مفاهیم فرهنگ عمومی و فرهنگ سازمانی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. این مقاله رابطه این دو متغیر را در بین دو گروه از کارکنان در بیمارستان‌های منتخب استان اصفهان سنجیده است.

**روش کار:** این مطالعه توصیفی-تحلیلی/همبستگی است. جامعه مورد مطالعه، پرستاران و کارکنان پشتیبانی بودند که به صورت تصادفی ساده از بین بیمارستان‌های دولتی آموزشی کاشانی، دولتی غیرآموزشی عیسی بن مریم، خیریه حجتیه و خصوصی سعدی در استان اصفهان انتخاب شدند. برای تعیین میزان جامعه‌پذیری، از پرسشنامه بیگلیاردی و برای سنجش بهره‌وری کارکنان از پرسشنامه بهره‌وری بر اساس مدل گلد اسمیت استفاده شد. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها توسط صاحب‌نظران و آلفای کرونباخ (۰/۸۵) مورد تأیید قرار گرفت و تعداد افراد مورد مطالعه بر اساس فرمول نمونه‌گیری، ۲۵۰ نفر محاسبه گردید.

**یافته‌ها:** بین جامعه‌پذیری و بهره‌وری ارتباط معناداری ( $p < 0/05$ ) وجود داشت که این ارتباط به طور میانگین به صورت مستقیم (۰/۶۵) بود. از طرفی عواملی چون سن، جنس، پست سازمانی، سابقه استخدام و نوع استخدام، به استثنای بیمارستان سعدی، بر جامعه‌پذیری و بهره‌وری کارکنان تأثیر معناداری نداشتند.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به این که بهره‌وری کارکنان در میزان دستیابی بیمارستان به اهداف تأثیرگذار است، نمی‌توان از عواملی که در افزایش یا کاهش آن نقش مهمی ایفا می‌کنند چشم‌پوشی کرد. از جمله این عوامل، جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان می‌باشد که در این مطالعه تأثیر آن بر بهره‌وری تأیید شده است.

**کل‌واژگان:** جامعه‌پذیری سازمانی، بهره‌وری، بیمارستان، کارکنان بیمارستان

### مقدمه

نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین عواملی است که از طریق مشارکت در تولید، نقش بسیار مهمی در ارتقای فرهنگ سازمانی ایفا می‌کند (۱). فرهنگ سازمانی عبارتست از: "مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک و پذیرفته شده یک گروه کاری در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش

افزوده" (۲). فرهنگ، نخست مرز سازمانی را تعیین می‌کند؛ سپس نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق کرده، باعث می‌شود که در افراد نوعی تعهد نسبت به چیزی به وجود آید که بیش از منافع شخصی فرد است. همچنین فرهنگ به عنوان نوعی چسب به حساب می‌آید که می‌تواند از طریق

متخصص در سازمان‌های مختلف می‌دانند (۸)؛ زیرا یکی از نکات ضروری گزینش نیروی انسانی در هر سازمان و گروه این است که پس از گزینش، استخدام و ورود افراد و کارکنان جدید، تدابیری برای افراد تازه وارد اتخاذ گردد تا آنان بتوانند خود را با فرهنگ حاکم بر سازمان تطبیق دهند. یکی از اقدامات عمده در این زمینه، ارائه آموزش‌های لازم جهت اجتماعی کردن کارکنان است. اجتماعی کردن یا جامعه‌پذیری به فرآیندی اطلاق می‌گردد که از طریق آن، فرد تازه وارد، دانش و مهارت و اطلاعات لازم را برای سازمانی که به آن وارد شده است کسب می‌کند و با قبول هنجارها و نظام ارزشی حاکم، خود را با سازمان مطابقت می‌دهد تا به عضوی مفید و قابل قبول تبدیل گردد و بتواند به شیوه‌ای مؤثر و با بازده فعالیت کند. در برخی دیدگاه‌ها، آموزش توجیهی کارکنان با فرآیند جامعه‌پذیری، تنها به منظور انطباق دادن کارکنان تازه وارد با شغل و محیط کار 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 روبه رو هستند (۹). بهره‌وری گوهر سازمانی است که می‌تواند پایداری و بقای سازمان‌ها را تضمین کند و مکانیزمی برای کسب مزیت رقابتی باشد. آن چه 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 مسؤلیت‌پذیری افزایش می‌یابد و در نتیجه به صورت مستقیم و غیرمستقیم بهره‌وری سازمانی ارتقا می‌یابد (۱۰). بهره‌وری را می‌توان به دست آوردن حداکثر سود ممکن با بهره‌گیری و استفاده بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، تجهیزات، زمان، مکان و غیره به منظور ارتقای رفاه جامعه نیز تعریف نمود که ترکیبی از دو مؤلفه اثربخشی و کارایی است (۱۱).

شائمی برزکی (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز استان کردستان (۱۲) پرداخت؛ یانگ و جن<sup>۱</sup> (۲۰۰۸)، اثر جامعه‌پذیری اعضای جدید بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و گرایش به ترک شغل در صنعت هتل بین‌المللی در تایوان را مطالعه کرد (۱۳) و کوهته<sup>۲</sup> (۲۰۰۸)، روش‌های جامعه‌پذیری و سازگاری مهندسان جوان با سازمان را بر ۱۳۵ مهندس جدید مرور کرد (۱۴). در هیچ

ارایه استانداردهای مناسب، سازمان را به هم متصل کند، و سرانجام فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل به حساب می‌آید که موجب به وجود آمدن یا شکل دادن به نگرش‌ها و رفتار کارکنان می‌شود (۳). زمانی که یک مدیر به فرهنگ سازمان پی برد می‌تواند پیش‌بینی کند که سازمانش چگونه به یک موقعیت خاص پاسخ می‌دهد. همچنین مشکلاتی که سازمان در مواجهه با تغییرات آینده تجربه می‌کند را نیز پیش‌بینی می‌کند. در واقع با این کار می‌تواند بر نحوه احساسات، تفکر و فعالیت اعضای سازمان تأثیرگذار باشد (۴). فرهنگ سازمانی به یک سیستم دریافت ارزش‌های سازمانی بر می‌گردد که توسط اعضای سازمان شناخته می‌شود و یک سازمان را از دیگر سازمان‌ها مجزا می‌کند. به عبارتی ارزیابی سازمان از ویژگی‌هایش باعث ایجاد تصویری از فرهنگ سازمانی می‌شود (۵). ارتقای فرهنگ کار یعنی درست کار کردن، عمل به تعهدات حتی در زمانی که کنترل خارجی وجود ندارد و احساس مسؤلیت در قبال کار، تولید و سرمایه‌های فردی و ملی. بر این اساس هنگامی که فرهنگ کار در یک سازمان یا جامعه ضعیف ارزیابی می‌شود، بدین معنا است که کارکنان به انجام کار مفید و مولد تمایل نداشته و در نتیجه فعالیت‌های آنان از اثربخشی کمتری برخوردار است و منابع به کار گرفته شده حداکثر بازده ممکن را نخواهد داشت (۲).

با توجه به اهمیت منابع انسانی برای تحقق اهداف سازمان، توجه به عملکرد کارکنان که جزء سرمایه‌های اصلی هر سازمانی‌اند؛ بسیار حائز اهمیت می‌باشد. بیمارستان به عنوان یکی از سازمان‌های مهم و اساسی جهت ارتقای نظام سلامت، نیازمند نیروی انسانی کارآمد و بهره‌ور می‌باشد؛ همچنین لازم است نیروی انسانی آن با فرآیند جامعه‌پذیری که فرآیند شناخت و تطبیق با فرهنگ سازمانی است آشنایی کامل داشته باشند تا هدف بیمارستان سریع‌تر محقق گردد (۶). جامعه‌پذیری افراد در سازمان‌ها فرآیندی است که از آن طریق، کارکنان با ارزش‌های سازمانی همانندسازی می‌کنند و انتظارات سازمان را در مورد رفتارهای وابسته به شغل خود و دانش اجتماعی ضروری برای انجام نقش‌های خود به عنوان عضوی کارآمد را فرا می‌گیرند. این فرآیند که از زمان انتخاب کارکنان آغاز می‌شود، ارزش‌ها، هنجارها، ختمی‌ها و رویه‌های سازمانی را به اعضای جدید معرفی می‌نماید (۷). 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 توسعه‌یافتگی در کشورهای توسعه یافته را نیروی کار آموزش‌دیده و با انگیزه، و به عبارت بهتر، جامعه‌پذیری کارکنان

<sup>1</sup> Yang<sup>2</sup> Kowtha

بهره‌وری نیز به طور بالقوه در بازه ۱۳۰ و ۲۶ قرار داشت. در این پژوهش، به دلیل اهمیت بررسی تأثیر متغیرهای زمینه‌ای بر دو متغیر اصلی جامعه‌پذیری و بهره‌وری سعی شد این متغیرها هم مورد بررسی قرار گیرد تا به تمام جوانب امر توجه شده باشد.

به منظور انجام تحلیل‌های آماری از نرم‌افزار SPSS استفاده گردید. برای توصیف متغیرهای کمی از میانگین و انحراف معیار و برای توصیف متغیرهای کیفی از فراوانی و درصد استفاده گردید. در واقع، جامعه‌پذیری به عنوان یک متغیر مستقل و بهره‌وری به عنوان یک متغیر وابسته می‌باشد. برای بررسی وجود رابطه همبستگی، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه گردید. به منظور مقایسه میانگین‌های گروهی از آزمون t استفاده شد. در تمام قسمت‌هایی که از P-value نام برده شده از آزمون t استفاده شده است. برای مقایسه میانگین در بیش از دو گروه از تحلیل واریانس استفاده گردید.

## نتایج

در این مطالعه، ۲۰۸ نفر مورد بررسی قرار گرفتند. از این تعداد، ۶۶ نفر (۳۱/۷٪) مرد و ۱۴۲ نفر (۶۸/۳٪) زن بودند. افراد تحت مطالعه در بازه سنی ۲۳ تا ۶۵ سال قرار داشتند. میانگین سنی آن‌ها ۳۶/۲۴ (انحراف معیار: ۸/۷۶) سال بود. در میان افراد تحت مطالعه، ۹۴ نفر (۴۵/۲٪)، از پرسنل پرستاری و ۱۱۴ نفر (۵۴/۸٪)، از پرسنل پشتیبانی بودند. این افراد بر اساس نوع استخدام، در پنج دسته رسمی، قراردادی، پیمانی، شبه پیمانی و تبصره ۳ قرار گرفتند. اطلاعات بیشتر در مورد نوع استخدام افراد به تفکیک بیمارستان در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱- توزیع درصد فراوانی کارکنان مورد مطالعه برحسب وضعیت استخدامی در بین بیمارستان‌های مورد مطالعه

بیمارستان	نوع استخدام تعداد (درصد)			
	رسمی	قراردادی	پیمانی	شبه پیمانی
کاشانی	۲۷ (۴۵/۸٪)	۷ (۱۱/۹٪)	۱۸ (۳۰/۵٪)	۵ (۸/۵٪)
عیسی بن مریم	۱۰ (۲۰٪)	۳۸ (۷۶٪)	۲ (۴٪)	۰
حجتیه	۲۰ (۳۳/۸٪)	۸ (۱۳/۱٪)	۱۴ (۲۳٪)	۹ (۱۴/۸٪)
سعیدی	۳ (۷/۹٪)	۳۵ (۹۲/۱٪)	۰	۰
تبصره ۳	۰	۰	۰	۲ (۳/۴٪)

همچنین سابقه کاری پرسنل بر مبنای دوره‌های پنج ساله در جدول ۲ آورده شده است. بر اساس این جدول، در تمام بیمارستان‌های مورد مطالعه، کارکنان با سابقه استخدام زیر پنج سال دارای بیشترین تعداد بودند که به ترتیب در بیمارستان‌های کاشانی، عیسی بن مریم، حجتیه و سعیدی برابر (۳۲٪، ۳۱٪، ۶۰٪ و ۴۲٪) بود.

کدام از مطالعات بررسی شده توسط محقق که به نمونه‌هایی از آن اشاره شد، تأثیرگذاری جامعه‌پذیری بر بهره‌وری مطالعه نشده است. از آن جا که مسأله جامعه‌پذیری در مقایسه با مفاهیمی همچون فرهنگ عمومی و فرهنگ سازمانی کمتر مورد توجه قرار گرفته است (۶) و با توجه به نقش مهم آن در نیل به بهره‌وری و کارآمدی بیمارستان، این مطالعه به بررسی جامعه‌پذیری کارکنان و تأثیر آن بر بهره‌وری و کارکرد کارکنان در بیمارستان‌های منتخب اصفهان پرداخته است.

## روش کار

این یک پژوهش میدانی، از نوع توصیفی-تحلیلی و همبستگی است. جامعه مورد مطالعه، پرستاران و کارکنان بیمارستان بودند که به صورت نمونه‌گیری تصادفی از بین بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان اعم از دولتی، خصوصی و خیریه انتخاب شدند. مبنای انتخاب بیمارستان‌ها علاوه بر همکاری ایشان، بیانگر بودن بیمارستان از نمونه بیمارستان‌های گروه خود بود. اطلاعات، توسط دو پرسشنامه جمع‌آوری گردید. پرسشنامه‌ها توسط پژوهشگران به صورت حضوری توزیع می‌شد و قرار ملاقات آتی برای جمع‌آوری پاسخ‌ها مقرر می‌گردید. برای جامعه‌پذیری از پرسشنامه ۲۰ سوالی بیگیلاردی (۲۰۰۵) استفاده شد. ناد (۱۳۸۸) از این پرسشنامه برای سنجش جامعه‌پذیری و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط‌های کاری بعد از ترجمه و سنجش پایایی استفاده کرده است (۱۵). برای سنجش بهره‌وری کارکنان، از پرسشنامه ۲۶ سوالی بهره‌وری بر اساس مدل گلداسمیت (۱۹۹۸) استفاده گردید (۱۶). روایی و پایایی این پرسشنامه نیز با نظر صاحب‌نظران و محاسبه آلفاکرونباخ ۰/۸۵ مورد تأیید قرار گرفته است. حجم نمونه با توجه به محاسبات آماری به دست آمد. تعداد افراد هر گروه در هر یک از بیمارستان‌های منتخب، ۳۰ نفر تعیین گردید. به طور کل، تعداد نمونه پژوهش ۲۵۰ نفر بود که ۲۰۸ نفر (۸۳/۳٪)، به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند.

جهت نمره‌گذاری پرسشنامه‌ها از مقیاس لیکرت شامل پنج گزینه: خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد و با نسبت دادن به ترتیب نمرات ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) استفاده شد. پرسشنامه جامعه‌پذیری شامل ۱۹ سؤال و پرسشنامه بهره‌وری حاوی ۲۶ سؤال بود. به منظور محاسبه نمره جامعه‌پذیری، نمرات تمام سؤالات پرسشنامه جامعه‌پذیری با هم جمع شد. بر این اساس نمره جامعه‌پذیری می‌تواند بالقوه در بازه ۹۵ و ۱۹ تغییر نماید. برای محاسبه نمره بهره‌وری نیز، نمرات تمام سؤالات پرسشنامه بهره‌وری با هم جمع گردید. بر این مبنای نمره

### جدول ۲- توزیع درصد فراوانی کارکنان مورد مطالعه برحسب سابقه خدمت در بین بیمارستان‌های مورد مطالعه

بیمارستان	سابقه استخدام تعداد (درصد)			
	زیر ۵ سال	۶-۱۰ سال	۱۱-۱۵ سال	۱۶-۲۰ سال
کاشانی	۱۹ (۳۳٪)	۷ (۱۲٪)	۸ (۱۴٪)	۱۰ (۱۷٪)
عیسی بن مریم	۱۹ (۳۱٪)	۱۴ (۲۳٪)	۱۲ (۲۰٪)	۷ (۱۱٪)
حجتیه	۲۳ (۶۰٪)	۷ (۱۹٪)	۳ (۸٪)	۰
سعدی	۲۱ (۴۲٪)	۱۵ (۳۰٪)	۷ (۱۴٪)	۱ (۲٪)

جهت مقایسه متوسط متغیرهایی مانند سن، سابقه کار، جامعه‌پذیری و بهره‌وری در میان زنان و مردان از آزمون مقایسه میانگین دو جامعه مستقل (t مستقل) استفاده شد. نتایج به دست آمده در جدول ۳ مشاهده می‌شود. این جدول همچنین حاوی نتایج مقایسه میانگین متغیرهای ذکر شده در دو گروه پرستار و

### جدول ۳- میانگین و انحراف معیار به تفکیک جنسیت و به تفکیک پست سازمانی

P	پست سازمانی		P	جنسیت	
	پرستل پشتیبانی	پرستل پرستاری		زن	مرد
	انحراف معیار ± میانگین	انحراف معیار ± میانگین		انحراف معیار ± میانگین	انحراف معیار ± میانگین
۰/۳۵۴	۳۵/۷۳ ± ۸/۵۱	۳۶/۸۶ ± ۹/۰۵	<۰/۰۰۱*	۳۳/۹۷ ± ۷/۰۸	۴۱/۱۲ ± ۱۰/۰۱
۰/۰۶۲	۹/۳۹ ± ۷/۸۴	۱۱/۵۳ ± ۸/۶۲	<۰/۰۰۱*	۸/۲۸ ± ۶/۶۲	۱۴/۸۲ ± ۹/۶۱
۰/۱۹۷	۵۹/۵۳ ± ۱۲/۸۲	۶۱/۸۴ ± ۱۲/۸۴	۰/۰۲۳*	۵۹/۲۰ ± ۱۳/۰۵	۶۳/۵۳ ± ۱۱/۹۸
۰/۷۳۰	۸۲/۸۱ ± ۱۳/۱۷	۸۲/۱۷ ± ۱۳/۲۵	۰/۳۳۹	۸۱/۹۲ ± ۱۳/۰۳	۸۳/۸۰ ± ۱۳/۵۱

ستون P حاوی مقادیر احتمال به دست آمده از آزمون t مستقل می‌باشد؛ \* مقدار معناداری ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است.

تحت بررسی محاسبه گردید. مقدار ضریب همبستگی در بیمارستان‌های کاشانی، عیسی بن مریم، حجتیه و سعدی به ترتیب ۰/۶۰۰، ۰/۶۰۰، ۰/۷۴۱ و ۰/۶۷۴ بود. مقدار احتمال برای تمام این ضرایب بسیار کوچک بود ( $p < 0.001$ )؛ بنابراین رابطه میان جامعه‌پذیری و بهره‌وری در هر یک از بیمارستان‌ها نیز از نظر آماری معنادار بود. بر این اساس می‌توان نتیجه‌گیری کرد که ارتباط بین جامعه‌پذیری و بهره‌وری یک ارتباط مستقیم می‌باشد، یعنی با افزایش جامعه‌پذیری سازمانی، بهره‌وری نیز می‌تواند افزایش می‌یابد.

همبستگی میان جامعه‌پذیری با سن و سابقه کار از نظر آماری معنادار نبود. مقدار احتمال این دو ضریب همبستگی به ترتیب  $p = 0.561$  و  $p = 0.404$  بود. همبستگی میان بهره‌وری با سن و سابقه کار نیز از نظر آماری معنادار نبود. مقدار احتمال برای این دو ضریب به ترتیب  $p = 0.554$  و  $p = 0.978$  به دست آمد. همبستگی میان جامعه‌پذیری و بهره‌وری با متغیرهای سن و سابقه کار، به طور جداگانه در هر یک از بیمارستان‌های تحت بررسی محاسبه گردید. بر اساس نتایج به دست آمده از این بررسی‌ها مشاهده گردید که ارتباط میان متغیرهای جامعه‌پذیری و بهره‌وری با متغیرهای سن و سابقه کار در هر یک از بیمارستان‌ها نیز از نظر آماری معنادار نبود. تنها در بیمارستان عیسی بن مریم، بین بهره‌وری و سابقه کار ارتباط خطی معنادار

به منظور مقایسه متوسط جامعه‌پذیری در بیمارستان‌های تحت بررسی از تحلیل واریانس استفاده گردید و مشخص شد که متوسط جامعه‌پذیری در چهار بیمارستان تحت بررسی از نظر آماری معنادار نبود ( $p = 0.066$ ). برای مقایسه متوسط بهره‌وری در بیمارستان‌های تحت مطالعه نیز از تحلیل واریانس استفاده گردید. مقدار احتمال این تحلیل برابر با  $p = 0.001$  به دست آمد. بر این مبنا اختلاف میانگین بهره‌وری در چهار بیمارستان با هم برابر نبود. برای تعیین بیمارستانی که متوسط بهره‌وری متفاوتی دارد از پس آزمون LSD استفاده گردید. بر اساس نتایج به دست آمده از پس آزمون، میانگین بهره‌وری در بیمارستان عیسی بن مریم به طور معنادار بیشتر از سه بیمارستان دیگر بود. برای بررسی معناداری اختلاف میانگین جامعه‌پذیری و بهره‌وری برای انواع استخدام نیز از تحلیل واریانس استفاده گردید. اما بر اساس نتایج به دست آمده، تفاوت میانگین جامعه‌پذیری و بهره‌وری در انواع مختلف استخدام از نظر آماری معنادار نبود.

برای تعیین وجود ارتباط و نوع ارتباط میان جامعه‌پذیری و بهره‌وری، ضریب همبستگی پیرسون بین این دو متغیر محاسبه گردید. مقدار ضریب همبستگی میان جامعه‌پذیری و بهره‌وری ۰/۶۴۷ به دست آمد ( $p < 0.001$ )، که نشان دهنده وجود یک ارتباط مستقیم نسبتاً قوی بود. به منظور بررسی دقیق‌تر، ضریب همبستگی بین این دو متغیر به طور جداگانه در بیمارستان‌های

با توجه به بررسی‌های انجام شده، تحقیق مستقیمی در ارتباط با جامعه‌پذیری سازمانی و بهره‌وری سازمانی که هر دو متغیر را با هم سنجیده باشند، در داخل و خارج از کشور توسط محقق یافت نشد. تنها در چند مطالعه، ارتباط جامعه‌پذیری و بهره‌وری را به طور مجزا با متغیرهای دیگر مورد بررسی قرار داده‌اند. لذا این مطالعه به منظور سنجش رابطه جامعه‌پذیری و بهره‌وری سازمانی پرداخت. همان طور که نتایج مطالعات بالا در چند بیمارستان منتخب 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 می‌شود و با رضایت بیشتری به کار می‌پردازند که در نهایت منجر به بهره‌وری بیشتری می‌گردد. شائمی بزرگی (۱۳۸۹) نیز به این نکته در مطالعه‌ای تحت عنوان "رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز استان کردستان" اشاره نموده است و اظهار کرده است که بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (۱۲). همچنین مطالعه آگزموم<sup>۳</sup> (۱۹۹۸)، تأیید نتایج مطالعه حاضر می‌باشد. وی تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری سازمان و تعهد سازمانی، رضایت شغلی و تغییر نقش" در بین فارغ‌التحصیلانی که در پنج سال اول کارشان بودند انجام داد. در این تحقیق از مدل جامعه‌پذیری جونز برای سنجش جامعه‌پذیری استفاده کرد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که بین چند بعد جامعه‌پذیری سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد (۱۸). شایان ذکر است که یانگ و جن (۲۰۰۸) 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 رسید که جامعه‌پذیری سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی را افزایش می‌دهد و ترک شغل را در میان کارکنان هتل کاهش می‌دهد (۱۳). این مطالعات به عواملی از جمله هنجارها، باورها، آموزش‌های بدو ورود، و روحیه تفاهم پرداخته و ارتباط آن را با زیرمعیارهایی همچون توانمندی کارکنان، اعتبار، انگیزش، و محیط سازمان مشخص کرده است که به طور کلی بیانگر مقوله جامعه‌پذیری و بهره‌وری این مطالعه می‌باشد و با نتایج استخراج شده همسویی دارد. از سوی دیگر کوهته (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان "روش‌های جامعه‌پذیری و سازگاری مهندسان جوان با سازمان"، نشان می‌دهد که روش‌های جامعه‌پذیری به میزان

مشاهده گردید. مقدار این ضریب همبستگی ۰/۳۷۸ و مقدار احتمال آن  $p=0/007$  بود. در این بیمارستان، همبستگی میان بهره‌وری و سن نیز معنادار بود (ضریب همبستگی ۰/۳۵۷ و مقدار احتمال  $p=0/011$ ). در واقع این دو متغیر زمینه‌ای سن و سابقه استخدام، علاوه بر جامعه‌پذیری بر میزان بهره‌وری نیز تأثیر داشت که نشان دهنده این است که شدت رابطه بین دو متغیر اصلی جامعه‌پذیری و بهره‌وری به وسیله این دو متغیر تشدید می‌شود.

جدول ۴- میانگین جامعه‌پذیری و بهره‌وری در بین پست‌های سازمانی بیمارستان‌های مورد مطالعه

بیمارستان	پست سازمانی	میانگین $\pm$ انحراف معیار جامعه‌پذیری	میانگین $\pm$ انحراف معیار بهره‌وری
کاشانی	پرستاران	۸/۹۵ $\pm$ ۶۰/۲۸	۸/۸۷ $\pm$ ۷۹/۳۷
	پرستل پشتیبانی	۱۱/۳۰ $\pm$ ۶۳/۳۳	۱۲/۴۰ $\pm$ ۸۳/۶۶
سعیدی	پرستاران	۱۲/۸۰ $\pm$ ۶۳/۲۸	۱۵/۲۶ $\pm$ ۸۹/۶۸
	پرستل پشتیبانی	۱۳/۷۲ $\pm$ ۶۴/۴۸	۱۴/۵۰ $\pm$ ۸۷/۵۶
عیسی بن مریم	پرستاران	۱۰/۷۲ $\pm$ ۵۹/۰۶	۱۱/۴۹ $\pm$ ۷۹/۰۹
	پرستل پشتیبانی	۱۱/۷۰ $\pm$ ۵۸/۰۱	۱۱/۴۵ $\pm$ ۷۷/۳۲
حجتیه	پرستاران	۱۸/۲۵ $\pm$ ۵۵/۲۵	۱۵/۲۹ $\pm$ ۸۴/۰۲
	پرستل پشتیبانی	۱۵/۶۱ $\pm$ ۶۱/۷۱	۱۴/۳۰ $\pm$ ۸۰

\* حداقل و حداکثر امتیاز برای پرسشنامه جامعه‌پذیری و بهره‌وری به ترتیب (۱۹ و ۹۵) و (۲۶ و ۱۳۰) بود.

## بحث

نتایج این مطالعه نشان داد که بین جامعه‌پذیری و بهره‌وری ارتباط قوی وجود دارد و با به دست آمدن همبستگی ۰/۵۷ در بیمارستان کاشانی، ۰/۶۱ در بیمارستان سعیدی، ۰/۷۶ در بیمارستان عیسی بن مریم و ۰/۶۵ در بیمارستان حجتیه، می‌توان بیان داشت که ارتباط بین جامعه‌پذیری و بهره‌وری مستقیم می‌باشد؛ یعنی با افزایش جامعه‌پذیری سازمانی، بهره‌وری افزایش می‌یابد. امروزه اداره اثربخش امور بیمارستان‌ها، یکی از چالش‌های اساسی سیستم بهداشت و درمان است. در این میان مدیریت منابع انسانی، زیر بنای کلیه روش‌ها، تکنیک‌ها و مدل‌های مدیریتی است. مدیریت این منبع با ارزش، مهم و اساسی است. برابر گزارش سازمان جهانی بهداشت هزینه‌های بیمارستان در کشورهای جهان سوم نیمی از هزینه‌های بخش بهداشت و درمان را به خود اختصاص می‌دهد که بخش اعظم آن مربوط به نیروی انسانی است (۱۷). با توجه به اهمیت جامعه‌پذیری سازمانی و تأثیری که می‌تواند بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان داشته باشد و از طرفی به دلیل ارتباط مستقیم سازمان‌های بهداشت و درمان با افرادی که از درد و ناراحتی زجر می‌کشند، بهره‌وری نیروی انسانی اهمیت مضاعف پیدا می‌کند. از آن جا که به نظر می‌رسد جامعه‌پذیری سازمانی تأثیر مستقیمی بر بهره‌وری کارکنان داشته باشد، پژوهشگران سنجش این رابطه را ضروری می‌دانند.

<sup>3</sup> Exum

"رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در بین دبیران مدارس متوسطه شهر همدان" نشان داد که بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از بین مؤلفه‌های جامعه‌پذیری، دو بعد وظیفه و همکاران دارای توان پیش‌بینی معناداری برای تعهد سازمانی بوده‌اند. تحلیل رگرسیون همچنین نشان داد بین ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی در کل، و تعهد عاطفی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که از این ابعاد، وظیفه، اهداف و ارزش‌ها و تاریخچه رابطه معناداری با تعهد عاطفی نشان داد. همچنین نتایج نشان داد که ارتباط بین شش بعد جامعه‌پذیری در کل، و تعهد هنجاری، مثبت بوده و ابعاد وظیفه و سیاست در سطح رابطه معناداری با تعهد هنجاری دارند (۲۲).

### نتیجه‌گیری

با توجه به این که نیروی انسانی مهم‌ترین منبع سازمانی به شمار می‌آید و عملکرد آن می‌تواند بر بهره‌وری سازمانی تأثیرگذار باشد باید به عوامل مؤثر بر عملکرد آن توجه نمود. جامعه‌پذیری و فرهنگ سازمانی از عوامل برجسته است که نقش آن در میزان بهره‌وری کارکنان امری بدیهی است. همان‌طور که در این مطالعه نشان داده شده است 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. لذا توصیه می‌گردد که مدیران و برنامه‌ریزان، کارکنان را در بدو ورود به سازمان با ارزش‌های سازمانی (جامعه‌پذیری) آشنا کنند تا تعهد سازمانی ایشان را برای حرکت به سمت اهداف سازمان بر انگیزاند.

### References

- 1- Rezaee DM, Hasani AM. The role of behavioral factors on staff productivity; 2010. Available from: [http://www.alogift.com/Alogift\\_Image/Alogift\\_Article/Alogift\\_S3bV6Z0EU9.pdf](http://www.alogift.com/Alogift_Image/Alogift_Article/Alogift_S3bV6Z0EU9.pdf). (in Persian)
- 2- Jafari M, Habib M. Work Culture. Tadbir Journal 2002; 125: 73-70. (in Persian)
- 3- Khosravi A, MossadeghRad AM. (dissertation). The relationship between organizational culture and job satisfaction of employees in 2004 research. Isfahan : Isfahan University of Medical Sciences; 2004: 3. (in Persian)
- 4- Claytonm C. What is an organization's culture. Harvard Business School; 2006: 1.
- 5- Revathi Gharasoi MA. Organization Culture. [Cited 2014 April 9]. Available from: <http://www.pajoohe.com/fa/index.php?Page=definition&UID=38639>
- 6- Jafari M, Habib Mohammad. Culture of work. Tadbir Journal 2003; 125(13): 70-73. (in Persian)
- 7- Moghimi M. Organization and management research approach. 2<sup>nd</sup> ed. Tehran: Termeh Publishing; 2002; 201. (in Persian)
- 8- Azadi H. Mechanisms of consciousness. Articles and speeches. Proceedings of the 3th National Conference of working; 2004; Iran, Tehran. 1992: 130.
- 9- Atashpour H. Organizational socialization. Journal of Rehabilitation 2007; 5 (20): 22-19. (in Persian)
- 10- Sahay BS. Multi Factors Productivity Measurement Model for Service Organization. International Journal of Productivity and Performance Management 2005; 1(54): 7-22.
- 11- Talebiyan AR, Vafae F. A comprehensive model for human empowering. Tadbir Journal. 2009; 203: 16-20.

- 12- Shaemy Brzky A. Relationship between organizational socialization and organizational commitment in Kurdistan Gas Company. *Change Management Journal* 2010; 3(2): 11. (in Persian)
- 13- Yang J. Effect of newcomer socialisation on organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention in the hotel industry. *Service Industries Journal* 2008; 28 (4): 429-443.
- 14- Kowtha NR. Engineering the engineers: Socialization tactics and new engineer adjustment in organizations. *Academic Journal* 2008; 55(1): 67- 81.
- 15- Nadi MA, Golparvar M, Lordship A. Organizational socialization and job expectations in the workplace. *Applied Sociology* 2009; 37(1): 176-159. (in Persian)
- 16- Smith L, Mc Call J, Stoll L. The school management scale. *Management in Education* 1998; 12 (2): 27. Available from: <http://mie.sagepub.com/content/12/2/27.abstract>
- 17- Akbabi F, Tofighi Sh, Torabi A, Arab M, Tarahi MJ. Relationship between managers' leadership style and conflict management in hospitals of Lorestan University of Medical Sciences. *Journal of Lorestan University of Medical Sciences* 2005; 2(7): 51-58. (in Persian)
- 18- Asefzadeh S. Educational and health services, scientific and cultural participation. Tehran: Samt; 1997: 238. (in Persian)
- 17- Exum ME. (Dissertation). An examination of the relationship between organizational socialization and the organizational commitment, job satisfaction, and role orientation of new student affairs professionals. Ohio University; 1998.
- 19- 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): 10540-10544.
- 20- Hesami F, Quran and socialization. *Marefat Journal* 2010; 146: 37-56. (in Persian)
- 21- Shahghale S. Education, development and socialization. *Journal of Social Science Education* 2011; 2(15): 45-38. (in Persian)
- 22- Hoveyda R, Jamshidian A, Mokhtarifar H. Correlation between organizational socialization and organizational commitment among secondary school teachers in Hamadan. *Applied Sociology* 2011; 43: 63-82. (in Persian)

## Relationship between Organizational Socialization and Staff Productivity in Selected Hospitals in Isfahan

Karimi S<sup>1</sup> (PhD), Mohammadinia L<sup>2,3\*</sup> (PhD Student), Mofid M<sup>4</sup> (MSc Student), Sarafzadeh Sh<sup>5</sup> (MSc)

<sup>1</sup> Health Services Management, Health Management and Economic Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

<sup>2</sup> School of Management and Information Science, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran

<sup>3</sup> Department of Disaster Public Health, School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

<sup>4</sup> Health Management and Economic Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

<sup>5</sup> School of public Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

Received: 17 Sep 2013, Accepted: 25 Jan 2014

### Abstract

**Introduction:** Productivity in concordance with culture and socialization can ensure stableness and survival of organizations; and would be a mechanism for taking the competitive advantages. This study aimed to assess the relationship between organizational socialization and staff productivity among two groups of employees in selected hospitals in Isfahan.

**Methods:** This was a descriptive-analytical/correlation study. The study participants (n=250) were selected through systematic random sampling from three hospitals including an educational public hospital, two private hospitals, and a charity hospital. Data were collected using Biligard's socialization questionnaire and Gold Smith's employee productivity questionnaire. The validity and reliability of the questionnaires were confirmed using experts opinion and the Alpha Cronbach (85%).

**Results:** There was a significant direct relationship between the organizational socialization and staff productivity ( $p < 0.01$ ). Age, gender, work position, and duration and type of employment had no significant relationship with socialization and productivity in all hospitals except for the private hospital.

**Conclusion:** Considering the effect of staff productivity on goal achievements in hospitals, influencing factors on productivity should carefully be considered. The organizational socialization is among those factors that our study showed its effect on productivity.

**Keywords:** organizational socialization, productivity, hospital, hospital employee

---

#### Please cite this article as follows:

Karimi S, Mohammadinia L, Mofid M, Sarafzadeh Sh. Relationship between Organizational Socialization and Staff Productivity in selected hospitals in Isfahan. *Hakim Health Sys Res* 2014; 17(1): 57- 66.

---

---

\*Corresponding Author: School of Management and Information Science, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran. Tel: +98- , Fax: +98- . E-mail: [Lmohamadinia@gmail.com](mailto:Lmohamadinia@gmail.com)



## پیوست

## بسمه تعالی

این پرسشنامه در جهت اجرای طرح تحقیقاتی با عنوان بررسی رابطه جامعه‌پذیری و بهره‌وری در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب اصفهان در سال ۱۳۹۰ تهیه گردیده است. لذا از شما تقاضامندیم با پاسخ صحیح به سؤالات ذیل ما را در جهت کسب نتایج دقیق‌تر در این پژوهش یاری فرمایید.

سن: ..... جنس: ..... پست سازمانی: .....

## پرسشنامه جامعه‌پذیری سازمانی

ردیف	سؤالات	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	این سازمان فرصت‌های آموزش شغلی بسیار خوبی برای من فراهم نموده است.					
۲	آموزش‌هایی که در این سازمان فراهم شده مرا قادر ساخته تا کارم را به نحو احسن انجام دهم.					
۳	این سازمان برای بهبود مهارت‌های شغلی کارکنان آموزش‌های لازم را فراهم می‌کند.					
۴	رهنمودهایی که سرپرستم به من ارائه می‌کند، برای انجام بهتر امور بسیار ارزشمند هستند.					
۵	آموزش‌های شغلی که در این سازمان ارائه می‌شود بسیار موثر هستند.					
۶	من فهم کامل و روشنی از وظایفم در این سازمان دارم.					
۷	اهداف این سازمان بسیار روشن و واضح هستند.					
۸	من آگاهی مطلوبی از نحوه عملکرد این سازمان دارم.					
۹	اهداف این سازمان برای هر کسی که در این جا کار می‌کند روشن است.					
۱۰	همکارانم در انجام امور و کارهایم به طرق مختلفی مرا یاری می‌کنند.					
۱۱	همکارانم معمولاً همیشه آماده آرایه کمک و مشورت به من هستند.					
۱۲	همکارانم مرا به عنوان عضوی از این سازمان پذیرفته‌اند.					
۱۳	همکارانم کمک زیادی به من برای سازش یافتن با این سازمان می‌کنند.					
۱۴	روابط من با دیگر همکارانم در این سازمان خیلی خوب و مطلوب است.					
۱۵	در این سازمان برای انجام کارها بنحو خوب و مطلوب فرصت‌های زیادی وجود دارد.					
۱۶	از پاداش‌هایی که در این سازمان به من داده می‌شود خرسند و راضی هستم.					
۱۷	فرصت برای پیشرفت و ترقی در این سازمان برای همه فراهم است.					
۱۸	می‌توانم در سازمان بدون معطلی انتظارات خود را برای ترفیع و ارتقا در آینده دنبال کنم.					
۱۹	احساس می‌کنم در سال‌های کاری‌ام در سازمان کار لذت‌بخشی خواهم داشت.					

## بسمه تعالی

این پرسشنامه در جهت اجرای طرح تحقیقاتی با عنوان بررسی رابطه جامعه‌پذیری و بهره‌وری در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب اصفهان در سال ۱۳۹۰ تهیه گردیده است. لذا از شما تقاضا می‌کنیم با پاسخ صحیح به سؤالات ذیل ما را در جهت کسب نتایج دقیق‌تر در این پژوهش یاری فرمایید.

سن: ..... جنس: ..... پست سازمانی: .....

## پرسشنامه بهره‌وری کارکنان

ردیف	سؤالات	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
۱	در انجام کار خود تا چه حد از دانش لازم برخوردار هستید؟					
۲	در انجام کار خود تا چه حد از مهارت لازم برخوردار هستید؟					
۳	برای انجام وظیفه‌تان چه اندازه آموزش دیده‌اید؟					
۴	تا چه حد امکان یادگیری و کسب مهارت‌های تازه برای کارکنان فراهم است؟					
۵	تا چه حد اندازه به کار محول شده به شما دارای شناخت هستند؟					
۶	آگاهی شما از چگونگی انجام وظیفه‌تان تا چه حدی است؟					
۷	تا چه میزان از انتظاراتی که مسوولان از شما دارند آگاهی دارید؟					
۸	در صورت نیاز تا چه حد از کمک و همکاری واحدهای دیگر برخوردار هستید؟					
۹	تا چه اندازه بودجه کافی برای استفاده از وسایل و تجهیزات جدید برای انجام وظیفه‌تان تخصیص می‌یابد؟					
۱۰	تا چه حد به تجهیزات و امکانات مورد نیاز در کارتان دسترسی دارید؟					
۱۱	آیا شغل شما در خارج سازمان در سطح بالایی قرار دارد؟					
۱۲	آیا حقوق شما با آنچه که برای بیمارستان انجام می‌دهید تناسب کافی دارد؟					
۱۳	جایگاه شغلی شما در داخل سازمان در چه سطحی است؟					
۱۴	تا چه حد کاری که انجام می‌دهید مورد علاقه شماست؟					
۱۵	در طول دوره کاری خود تا چه اندازه ترقی و پیشرفت دارید؟					
۱۶	شغل شما تا چه اندازه آبرومند و مطابق با شأن شما می‌باشد؟					
۱۷	در انجام وظایف خود تا چه اندازه احساس موفقیت می‌کنید؟					
۱۸	در انجام وظایف خود تا چه اندازه احساس استقلال و آزادی عمل می‌کنید؟					
۱۹	تا چه میزان از نتایج ارزیابی خود آگاه می‌شوید؟					
۲۰	تا چه اندازه اشتباهات کاری شما به موقع تذکر داده می‌شود؟					
۲۱	تا چه اندازه کارهای شما به طور منظم مورد نظارت و ارزیابی قرار می‌گیرد؟					
۲۲	تصمیم‌گیری‌های مدیریت در مورد کارکنان تا چه حد منصفانه و قانونی است؟					
۲۳	تا چه اندازه افراد که کاری برای انجام دادن ندارند تظاهر به کار کردن می‌کنند؟					
۲۴	تا چه اندازه روحیه اعتماد، صداقت و راستگویی در بین همکاران رایج است؟					
۲۵	در محیط کار شما تا چه حد به نظم و انضباط و مرتب بودن وضعیت ظاهری توجه می‌شود؟					
۲۶	در محیط کار شما تا چه حد به افزایش بهره‌وری و کارایی توجه و تأکید می‌شود؟					

(با تشکر)