

## بررسی همبستگی عملکرد شغلی پرستاران با جو سازمانی در بیمارستانهای آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه

### چکیده

**زمینه:** جو سازمانی نگرش و رفتار پرستاران را هم به صورت مثبت مانند بهره‌وری، رضایت شغلی و انگیزش و هم به صورت منفی مانند غیبت از کار، ترک خدمت و حوادث شغلی تحت تأثیر قرار می‌دهد. لذا این مطالعه با هدف ارتباط همبستگی عملکرد شغلی پرستاران با جو سازمانی در بیمارستان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه انجام گرفته است.

**روش‌ها:** مطالعه توصیفی تحلیلی از نوع مقطعی است که بر روی ۱۰۰ پرستار کارشناس و کارشناس ارشد شاغل در بیمارستان منتخب دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه انجام شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه روا و پایادرسه بخش اطلاعات فردی، عملکرد شغلی و جو سازمانی بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار آماری SPSS ۱۶ استفاده شد.

**یافته‌ها:** ارتباط خطی معنی داری بین وضوح و روشنی اهداف ( $P=0.61$ ) و همچنین وضوح و روشنی نقش با مولفه‌های عملکردی شغلی وجود ندارد ( $P=0.06$ ). رضایت از پاداش رابطه خطی معنی داری با مولفه جدی بودن در کار ( $P=0.02$ )، احترام به مراجعین ( $P=0.04$ )، فداکاری و ایثار در کار ( $P=0.05$ )، تلاش در جهت افزایش معلومات شغلی ( $P=0.04$ ) دارد. رضایت و توافق بر روی رویه‌ها رابطه خطی معنی داری با مولفه انضباط و مقررات اداری ( $P=0.03$ ) دارد ولی سایر مولفه‌های عملکرد شغلی با رضایت و توافق بر روی رویه‌ها رابطه خطی معنی داری ندارند ( $P=0.07$ ). همچنین اثربخشی ارتباطات با مولفه انضباط و مقررات اداری رابطه خطی معنی داری ( $P=0.03$ ) دارد. ولی اثربخشی ارتباطات با سایر مولفه‌های عملکرد شغلی ارتباط خطی معنی داری ندارد ( $P=0.07$ ). **نتیجه‌گیری:** باتوجه به ارتباط اکثر مولفه‌های جو سازمانی با عملکرد شغلی، بنابراین تلاش برای بهبود جو سازمانی در بیمارستان‌ها می‌تواند به عنوان یک استراتژی ارزشمند برای بهبود عملکرد شغلی محسوب شود. همچنین با توجه به تأثیر مولفه رضایت از پاداش در بین کارکنان بر روی عملکرد شغلی آنان لزوم توجه مدیران به این مولفه تأثیرگذار خواهد بود.

**کلید واژه:** پرستاران، جو سازمانی، عملکرد شغلی

کامران وفایی<sup>۱</sup>، مریم جنت المکان<sup>۱</sup>،  
مریم همتی<sup>۱</sup>،  
مریم چاله چاله<sup>۱</sup>، افشین گودرزی<sup>۲</sup>،  
علیرضا عبدی<sup>۳\*</sup>

۱. واحد تحقیقات بالینی بیمارستان امام رضا (ع) دانشگاه علوم پزشکی، کرمانشاه، ایران
۲. گروه فوریت‌های پزشکی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی، کرمانشاه، ایران.
۳. گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی، کرمانشاه، ایران.

\* **عهده‌دار مکاتبات:** ایران، کرمانشاه، دانشگاه علوم پزشکی، دانشکده پرستاری و مامایی، گروه پرستاری

Email: A\_abdi61@yahoo.com

### مقدمه:

متأثر از سیستم‌های محیطی و سازمانهای دیگر است<sup>۳</sup>. بر اساس مدل Halpin و Croft جو سازمانی ناشی از روابط و کنش‌های متقابل در رهبری و تعامل میان کارکنان است و هشت متغیر را در برمی‌گیرد که چهار قسمت آن جوانب مختلف رفتار کارمند شامل روحیه گروهی، مزاحمت، علاقمندی و صمیمیت و چهار قسمت دیگر آن ویژگی‌های مربوط به رفتار مدیر شامل ملاحظه‌گری

نظام سلامت جهت دستیابی به اهداف خود چهار کارکرد تولید، تامین مالی، سرمایه‌گذاری در تولید منابع و تدارک خدمات را باید به طور هماهنگ انجام دهد.

WHO<sup>۱</sup> به چهار دلیل نگاه ویژه‌ای به اینکارکرد دارد که عبارتند از عملکرد هر سیستم به ترکیبی از مهارت‌ها، در دسترس بودن و عملکرد نیروهای انسانی آن وابسته است. عملکرد هر سازمان تابع عملکرد مدیران و کارکنان، فرصتها، منابع و امکانات و

یامراعات، فاصله گیری، نفوذ و پویایی و تاکید بر تولید است<sup>۴</sup>. عملکرد کارکنان (پرستاران) نیز تابعی از دانش، مهارت، توانایی و انگیزش می باشد<sup>۵</sup>. عملکرد در ارزشهای کلی مورد انتظار سازمان از تکه های مجزای رفتاری تعریف می کنند که هر فرد در طول دوره های مشخص از زمان انجام می دهد. حیاتی ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی آن است. اهمیت عملکرد شغلی، پژوهشگران رابه پژوهش هرچه بیشتر در درباره آن واداشته است. کارکنان در سازمان ها باتلاش و عملکرد مطلوب خویش، سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری می کنند و آنرا در عرصه رقابت پابرجا نگه می دارند، به این ترتیب تلاش سازمان ها همواره در جهت شناخت عواملی است که به افزایش این عوامل مثبت و به دنبال آن افزایش بازدهی سازمان منجر می شود<sup>۶</sup>. ارتقاء و کارایی یک سازمان به توانمندی ها و سلامت جسمی - روانی و عملکرد کارکنان آن سازمان وابسته است. توجه به عملکرد شغلی کارکنان یکی از عوامل موفقیت سازمانی است و استفاده از نیروی انسانی کارآمد در سازمان ها، دغدغه تمام مدیران و مسئولین است. سلامت جسمی و روحی بیماران به کیفیت مراقبت های پرستاری (عملکرد شغلی) مربوط می شود. عملکرد شغلی پرستاران، به عنوان فعالیتی اثربخش، در انجام فعالیت ها و مسئولیت های مرتبط با مراقبت مستقیم از بیمار تعریف می شود که افت آن منجر به کاهش بهره وری، افزایش هزینه ها، عدم رضایت بیماران و افزایش نیروی پرستاری می شود<sup>۷</sup>. پرستاران یکی از ارکان مهم در سازمان های بهداشتی و درمانی می باشد، زیرا نارسایی کار این گروه به علت نقش مهم آنها در بهبود بیماران نتایج غیر قابل جبران به بار خواهد آورد؛ بنابراین پرداختن به عوامل موثر بر عملکرد پرستاران و پژوهش در این گروه اهمیت دارد<sup>۸</sup>. از آنجایی که پرستاری یکی از مشاغل حساس جامعه است و پرستاران قسمت مهمی از زندگی خود را در ارتباط تنگاتنگ و نزدیک با افراد و بیماران می گذرانند و عملکرد شغلی بهینه ضامن سلامتی و بهبود بسیاری از بیماران و افراد جامعه است، لذا شناسایی عوامل موثر بر عملکرد آنان و سعی در ارتقا و بهبود این عوامل اهمیت به سزایی برخوردار است<sup>۹</sup>. عملکرد پرستاران در ارائه

مراقبت های سلامت به شیوه های مؤثر و مستمر بسیار حائز اهمیت است. مرور متون نشان می دهد تعداد محدودی از پژوهش ها در مورد عوامل تأثیر گذار بر عملکرد شغلی پرستاران در بیمارستان ها به انجام رسیده است؛ اما هر کدام به برخی از عوامل پرداخته اند و همه عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی مورد بررسی قرار نگرفته است<sup>۱۰</sup>. پژوهش های انجام شده در دهه ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ پیرامون حرفه پرستاری، خدمات پرستاری و مدیریت خدمات پرستاری اغلب باتأکید بر عملکرد شغلی پرستاران بوده اند<sup>۱۱</sup>. تا به حال در متون پرستاری در ارتباط با عملکرد شغلی یک تعریف قابل قبول در سطح جهانی ارائه نشده است<sup>۱۲</sup>. عملکرد شغلی به عنوان شیوه و فرایندی تعریف شده که طبق آن پرستاران، خدمات پرستاری را برای بیماران ارائه می دهند<sup>۱۳</sup>. در مطالعه Y و همکاران در سال ۲۰۱۱ که در دو بیمارستان دانشگاهی در چین انجام شد نیز وضعیت عملکرد شغلی در کلیه ابعاد و نیز به طور کلی متوسط بود<sup>۱۴</sup>. در مطالعه Xiaoli و همکاران ارزیابی خود کارآمدی بر عملکرد کار پرستاران مطابق با ارزیابی پرستاران بود<sup>۱۵</sup>. همچنین در پژوهش رستگاری و همکاران در میان پرستاران شاغل در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان نیز عملکرد شغلی در سطح متوسطی گزارش شده است<sup>۱۶</sup>. جو سازمانی، مجموعه ویژگی هایی است که یک سازمان را توصیف می کند و آنرا از دیگر سازمان ها متمایز می سازد و تقریباً در طول زمان پایدار است و رفتار افراد در سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد. جو سازمانی، درک کارکنان از محیطی است که در آن مشغول به کار هستند و به نوعی درک کارکنان از سازمان خود، جو سازمانی آن را شکل می دهد<sup>۱۷</sup>. درگاهی و همکاران جو سازمانی را یکی از عوامل عمده مؤثر در عملکرد سازمان های دانند که نفوذ بسیاری در عملکرد منابع انسانی دارد. در حقیقت، جو سازمانی میزان برآورده شدن خواسته های افراد را در سازمان می سنجد. نتایج پژوهش های لیمن نشان می دهد که خط مشی ها، برنامه ها و وضعیت مالی هیچکدام به تنهایی سازمان را به محیطی مناسب برای کار کردن تبدیل نمی کنند، بلکه آنچه از سازمان، یک محیط کار ایده آل و مطلوب میسازد، احساس کارکنان نسبت به محیط کاری یعنی همان جو سازمان است<sup>۱۸</sup>.

درفضای آرام و عاری از فشار روانی، کارآیی، اثربخشی و بهره‌وری کارکنان بالا می‌رود که در نهایت به خلاقیت آنها منجر خواهد شد.<sup>۱۹</sup> از آنجا که جوسازمانی در همه ابعاد و جایگاه سازمان جریان دارد، بنابراین ضمن تأثیرگذاری در سلوک و حالت اعضاء سازمان، رفتار سازمانی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد که این تأثیرات به نوبه خود می‌تواند موجب تقویت یا تضعیف انگیزش شود که در هر صورت در عملکرد نیروی انسانی مؤثر خواهد بود.<sup>۲۱</sup> در مطالعات مختلف، ابعاد متفاوتی از جوسازمانی مورد توجه قرار گرفته است، که عبارت است از وضوح و روشنی اهداف، وضوح و روشنی نقش، رضایت از پاداش، توافق بر رویه‌های کاری و اثربخشی ارتباطات.<sup>۱۸</sup> یکی از مهمترین حوزه‌های توسعه پایدار سلامتی در جوامع بشری، بخش بهداشت و درمان است که ارتباط مستقیمی با سلامت انسان‌ها داشته و وظیفه خطیر حفظ و اعاده سلامتی به جامعه انسانی را بر عهده دارد.<sup>۲۲</sup> بیمارستان نیز یکی از مهمترین اجزاء شبکه بهداشت و درمان و به نوعی مرکز ثقل آن است. امروزه اداره امور بیمارستان‌ها به نحو اثربخش، یکی از چالش‌های اساسی سیستم بهداشت و درمان هر کشور به شمار می‌رود.<sup>۱۷</sup> در محیط حساس و متفاوت بیمارستان، جوسازمانی مطلوب بر بسیاری از رفتارهای کارکنان در جهت نائل شدن به اهداف سازمانی تأثیر به‌سزایی دارد. این مطالعه بر آن است میزان ارتباط دو متغیر مذکور را بررسی نموده تا بتوان به راه‌های کاربردی جهت ارتقاء پاسخگویی سیستم سلامت که یکی از مهمترین اهداف سه‌گانه معرفی شده توسط سازمان بهداشت جهانی ارتقای سلامت، تأمین مالی عادلانه و پاسخگویی اجتماعی) برای هر نظام سلامت است؛ نائل آید.

در این راستا، مطالعه ایی با هدف ارتباط همبستگی عملکرد شغلی پرستاران با جوسازمانی در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی در سال ۱۳۹۵ طراحی و اجرا شد.

### مواد و روش‌ها:

این مطالعه از نوع توصیفی همبستگی بود که در بیمارستان آموزشی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه در سال ۱۳۹۵ انجام شد. تعداد نمونه در این مطالعه ۱۰۴ پرستار کارشناس و کارشناسی ارشد با حداقل ۱۴ ماه سابقه خدمت بودند، که بر اساس فرمول حداقل

حجم نمونه و با اطمینان ۹۵٪ محاسبه و به صورت مقطعی در بخشهای بستری از میان جامعه پژوهش انتخاب شدند. شرایط ورود به مطالعه داشتن حداقل یک سال سابقه کاری و تکمیل فرم رضایت می‌باشد. شرایط خروج از مطالعه، شامل افرادی است که برای شرکت در مطالعه رضایت شفاهی ندادند و یا پرسشنامه‌ها را بصورت کامل تکمیل نکرده‌اند، از مطالعه خارج شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه سه قسمتی شامل مشخصات فردی و شغلی (۱۱ سؤال)، پرسشنامه توصیف جوسازمانی Croft و Halpin (۲۰ سؤال) و عملکرد شغلی (۱۵ سؤال) بود. نمره دهی این ابزار به صورت مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت بود. پرسشنامه عملکرد شغلی استاندارد و قابل اعتماد بوده و توسط پژوهشگران داخلی تایید و روایی و اعتماد آن سنجیده شد. پرسشنامه جوسازمانی بر اساس پرسشنامه جوسازمانی Croft و Halpin تهیه شده است که شامل ۲۰ سؤال است و دارای مقیاس پنج درجه‌ای کاملاً مخالف، مخالف، بی‌مخالف، موافق، کاملاً موافق می‌باشد. جهت کسب اعتبار علم پرسشنامه‌ها با روش روایی محتوی، این پرسشنامه‌ها در اختیار تعداد ۱۲ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه قرار گرفت و پس از جمع‌آوری پیشنهادات، اصلاحات لازم انجام گردید که در نتیجه شاخص اعتبار محتوی (CVI) برای پرسشنامه جوسازمانی و عملکرد شغلی بالاتر از ۰/۸ بدست آمد. به منظور ارزیابی پایایی نیز این پرسشنامه‌ها بین تعداد ۳۰ نفر از اعضای جامعه پژوهش که در نمونه‌گیری شرکت نداشتند، توزیع گردید و سپس بعد از سه روز جمع‌آوری شد. این پرسشنامه‌ها بعد از ۲ هفته نیز مجدداً در اختیار همان نفرات قرار گرفت و سپس نتایج جمع‌آوری گردید. بدین ترتیب پژوهشگران توانستند باروش آزمون-باز آزمون و تعیین آماره ضریب همبستگی درون طبقه‌ای پایایی پرسشنامه‌ها را تعیین کنند که در نتیجه برای پرسشنامه جوسازمانی برابر ۰/۹۵ و برای رفتار عملکرد شغلی برابر ۰/۸۳ بدست آمد. همچنین پرسشنامه جوسازمانی در سال ۱۳۷۴ توسط دشمن‌زیاری هنجاریابی شده است. همچنین این پرسشنامه توسط دلگشایی و همکاران استفاده و روایی و پایایی آن سنجیده شد.<sup>۲۱</sup> جهت گردآوری

همچنین، جدول ۲ میانگین نمرات اخذ شده در ابعاد مختلف مولفه های عملکرد شغلی رایبان میکند. در بین ۱۵ بعد مورد بررسی، میانگین نمرات تفاوت آشکاری نشان نداد. در بین مولفه های عملکرد شغلی احساس مسئولیت پرستاران بیشترین امتیاز (۷۷±۰/۵۸) و جدی بودن در کار کمترین امتیاز (۵۷±۰/۷۹) را کسب نمود. میانگین نمره عملکرد شغلی ۵۴/۵۲±۶/۷۰ است. نتایج آزمون اسپیرمن نشان داد، بین نمره کل عملکرد شغلی و وضوح و روشنی اهداف همبستگی مثبتی وجود دارد ولی این ارتباط معنادار نیست (P=0.310)، همچنین نمره کل عملکرد شغلی با وضوح و روشنی نقش نیز همبستگی مثبتی دارد ولی ارتباط معناداری ندارند (P=0.801). نمره کل عملکرد شغلی با مولفه های رضایت از پاداش (P=0.179)، رضایت و توافق بر روی رویه ها (P=0.268) و اثربخشی ارتباطات (P=0.108) همبستگی مثبت و ارتباط معناداری ندارد.

ارتباط خطی معنی داری بین وضوح و روشنی اهداف (P=0.61) و همچنین وضوح و روشنی نقش با مولفه های عملکردی شغلی وجود ندارد (P=0.06). رضایت از پاداش رابطه خطی معنی داری با مولفه جدی بودن در کار (P=0.02)، احترام به مراجعین (P=0.04)، فداکاری و ایثار در کار (P=0.05)، تلاش در جهت افزایش معلومات شغلی (P=0.04) دارد. رضایت و توافق بر روی رویه ها رابطه خطی معنی داری با مولفه انضباط و مقررات اداری (P=0.03) دارد ولی سایر مولفه های عملکرد شغلی با رضایت و توافق بر روی رویه ها رابطه خطی معنی داری ندارند (P=0.07). همچنین اثربخشی ارتباطات با مولفه انضباط و مقررات اداری رابطه خطی معنی داری (P=0.03) دارد. ولی اثربخشی ارتباطات با سایر مولفه های عملکرد شغلی ارتباط خطی معنی داری ندارد (P=0.07). (جدول شماره ۳).

داده ها، پژوهش گریه محیط های پژوهش مراجعه و پس از هماهنگی با مسئولین بیمارستان جهت اجازه ورود به بخش های پرستاران و اجد شرایط پژوهش رابه صورت نمونه گیری تصادفی از جامعه پژوهش انتخاب و ابزار جمع آوری اطلاعات راجهت تکمیل به صورت خود ایفاد اختیار آنها قرار داد. پرسشنامه های تکمیل شده در همان شیفت یا شیفت بعدی جمع آوری شد. پژوهش گریه منظور رعایت کرامت انسانی علاوه بر کسب اجازه از مسئولین بیمارستان، اهداف پژوهش رابه واحدهای پژوهش توضیح داده و به ایشان اطمینان داد که اطلاعات کسب شده محرمانه باقی خواهد ماند. برای تجزیه و تحلیل داده از نرم افزار آماری SPSS ۱۶ و آزمون های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار برای متغیر عملکرد شغلی) و به دلیل توزیع غیر نرمال ابعاد جوسازمانی از شاخص های پراکندگی مانند میانگین و دامنه میان چارکی و ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. سطح معنی داری در این مطالعه کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

### نتایج:

در این مطالعه ۶۵ نفر زن (۶۲/۵٪) و ۳۵ نفر مرد (۳۳/۷٪) شرکت کردند. متوسط سن افراد شرکت کننده ۳۲/۹۳ با انحراف معیار ۰/۴۷۹± است. کمترین سن ۲۱ سال و بیشترین ۴۵ سال می باشد. در این مطالعه ۶۴ نفر معادل ۶۱/۵٪ متأهل و ۳۶ نفر معادل ۳۴/۶٪ مجرد می باشند. متوسط سابقه در بخش محل کار ۱۱۰/۳۵ ماه با انحراف معیار ۵۳/۹۰۶ گزارش شد. کمترین میزان سابقه در بخش ۱۰ ماه و بیشترین میزان سابقه در بخش فعلی محل کار ۲۰۱ ماه بود. وضعیت استخدامی در ۴ نفر (۳/۸٪) طرحی بودند. ۱۰ نفر افراد (۹/۶٪) رسمی قطعی، و تعداد ۸۶ نفر (۸۲/۷٪) پیمانی هستند. بیشترین فراوانی مربوط به افراد پیمانی می باشد.

مولفه های جوسازمانی در ۵ دسته مورد بررسی قرار گرفتند و شاخص های میانگین و انحراف معیار، ماکزیمم و مینیمم مولفه های جو سازمانی در پرستاران شرکت کننده، محاسبه گردید. نتایج در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: آمار توصیفی مولفه های جوسازمانی واحدهای پژوهش

میانگین و انحراف معیار	امتیاز مکتسبه		دامنه مقادیر	مولفه های جو سازمانی
	حداکثر	حداقل		
۳/۹۶±۱/۵۳	۸	۱	۷	وضوح و روشنی اهداف
۵/۸±۱/۷۳	۱۰	۲	۸	وضوح و روشنی نقش
۳/۲۸±۰/۷۶	۵	۱	۴	رضایت از پاداش
۳/۹۸±۰/۹۲	۷	۱	۶	رضایت و توافق بر روی رویه ها
۷/۴۶±۱/۵۸	۱۲	۱	۱۱	اثر بخشی ارتباطات

جدول ۲: آمار توصیفی مولفه های عملکرد شغلی واحدهای پژوهش

میانگین و انحراف معیار	امتیاز مکتسبه		دامنه مقادیر	مولفه های عملکرد شغلی
	حداکثر	حداقل		
۳/۵۸±۰/۶۶	۴	۲	۲	انضباط و مقررات اداری
۳/۷۷±۰/۵۸	۴	۲	۲	احساس مسئولیت
۳/۶۸±۰/۶۸	۴	۲	۲	انجام کار صادقانه
۳/۶۵±۰/۷۱	۴	۲	۲	دلسوز بودن در انجام کار
۳/۶۵±۰/۷۱	۴	۲	۲	انجام کار تا حصول نتیجه
۳/۵۷±۰/۷۹	۴	۲	۲	جدی بودن در کار
۳/۵۹±۰/۷۸	۴	۲	۲	احترام به مراجعان
۳/۶۲±۰/۷۶	۴	۲	۲	فداکاری و ایثار در کار
۳/۶۳±۰/۷۴	۴	۲	۲	تلاش در جهت افزایش معلومات شغلی
۳/۶۰±۰/۷۷	۴	۲	۲	پذیرش اشتباهات
۳/۶۳±۰/۷۴	۴	۲	۲	حفظ اسرار شغلی
۳/۶۳±۰/۷۶	۴	۲	۲	رعایت حال همکار
۳/۶۳±۰/۷۴	۴	۲	۲	انتقال اطلاعات شغلی به سایرین
۳/۶۳±۰/۷۴	۴	۲	۲	عدم اتلاف وقت
۳/۶۵±۰/۷۳	۴	۲	۲	حفاظت از وسایل محل کار

جدول ۳: همبستگی سنجی مولفه های جوسازمانی و ابعاد عملکرد شغلی

ابعاد عملکرد شغلی	مولفه های جوسازمانی	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵
انضباط و مقررات اداری	وضوح و روشنی اهداف	۰/۰۸۲	۰/۰۴۶	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
احساس مسئولیت	وضوح و روشنی نقش	-۰/۱	۰/۰۳۴	-۰/۰۳۸	۰/۱۹۶	-۰/۰۲۵	۰/۰۰۳	-۰/۱۱۴	۰/۰۷۲	-۰/۰۹۹	۰/۰۶۸	۰/۰۹۹	-۰/۰۱۸	۰/۰۵۳	۰/۰۶۷	۰/۰۵۶
انجام کار صادقانه	رضایت از پاداش	۰/۰۳۵	-۰/۰۵۸	۰/۰۱۵۴	۰/۰۳۳	-۰/۱۶۹	-۰/۱۹۸	-۰/۲۱۲	-۰/۰۵۸	-۰/۲۰۵	-۰/۱۸۳	-۰/۱۸۸	-۰/۱۳۲	-۰/۱۲۲	-۰/۱۳۵	-۰/۱۴۸
دلشوز بودن در انجام کار	رضایت و توافق بر روی رویه ها	-۰/۲۶۰	۰/۱۶۱	-۰/۰۵۹	-۰/۰۷۲	-۰/۰۱۱	-۰/۰۱۲	-۰/۰۱۲	-۰/۰۲۵	-۰/۰۷۰	-۰/۰۵۴	-۰/۰۷۰	-۰/۰۵۴	-۰/۰۹۹	-۰/۰۹۹	-۰/۱۰
انجام کار تا حصول نتیجه	اثربخشی ارتباطات	-۰/۲۵۰	-۰/۱۴۴	-۰/۰۳۴	۰/۰۱۶	-۰/۰۳۰	-۰/۰۷۷	-۰/۰۲۹	-۰/۰۵۴	۰	-۰/۰۶۰	-۰/۰۲۹	۰/۰۲۹	۰/۰۱۱	۰/۰۴۴	-۰/۰۰۷
جدی بودن در کار																
احترام به مراجعان																
فداکاری و ایثار در کار																
تلاش در جهت افزایش معلومات شغلی																
پذیرش اشتباهات																
حفظ اسرار شغلی																
رعایت حال همکاران																
انتقال اطلاعات شغلی به سایرین																
عدم اتلاف وقت																
حفاظت از وسایل محل کار																

از ماهیت تیمی و مراقبتی فعالیت های بیمارستانی باشد که در صورت پایین بودن روحیه گروهی فعالیت تیمی را با چالش مواجه خواهد شد.

### بحث:

در این مطالعه پرستاران اثربخشی ارتباطات، وضوح و روشنی نقش، احساس مسئولیت رابالا و رضایت از پاداش، جدی بودن در کار را پایین گزارش نمودند. نتایج مطالعه دلگشایی و همکاران که با هدف تعیین رابطه بین جوسازمانی با تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان انجام شده بود بیانگر روحیه گروهی بالا، مزاحمت نسبتا پایین، علاقمندی متوسط، صمیمیت، فاصله گیری نسبتا زیاد، نفوذ و پویایی و تاکید بر تولیدیاد می باشد<sup>۳۱</sup> که مطالعه مذکور در مولفه های فداکاری و ایثار در کار و رعایت حال همکاران نتایج مشابهی را نشان می دهد که این تشابه

به نظر می رسد تفاوت های دو مطالعه در سایر مولفه های جوسازمانی به علت تمرکز مطالعه حاضر بر پرستاران باشد در حالی که دلگشایی و همکاران کلیه کارکنان بیمارستان و مدیریت بیمارستان را بررسی نموده بودند. رابطه مستقیم مولفه های رضایت از پاداش با مولفه های جدی بودن در کار، احترام به مراجعین، فداکاری و ایثار در کار تلاش در جهت افزایش معلومات شغلی می تواند تعهد عاطفی و کاری پرستاران را افزایش داد. همچنین رضایت و توافق بر روی رویه ها با

تأیید این مطلب میزان عملکرد پرستاران را متوسط و یا حتی متوسط به ب  
الاعلام کرده اند، که نتایج این پژوهشگران با مقادیر مولفه های  
عملکرد شغلی پژوهش حاضر مطابقت دارد<sup>۲۶،۹</sup>. عملکرد پرستاران می تواند روی کل  
روند درمان، بهبودی و رضایت بیماران اثر مستقیم داشته باشد.  
اگر عملکرد پرستاران به هر دلیل کاهش یابد سیستم درمانی به  
اهداف اصلی خود نخواهد رسید؛ لذا توجه به  
آن، شناسایی عوامل پیش بینی کننده و موثر بر عملکرد پرستاران  
از اهمیت بالایی برخوردار است.

### نتیجه گیری:

با توجه به ارتباط تعدادی از مولفه های جوسازمانی با عملکرد شغلی  
لزوم تلاش برای بهبود جوسازمانی در بیمارستان هامی تواند یک  
استراتژی ارزشمند برای بهبود عملکرد کارکنان باشد. همچنین با  
توجه به تاثیر مولفه رضایت از پاداش در بین کارکنان بر روی  
عملکرد شغلی آنان لزوم توجه مدیران به این مولفه تاثیر گذار  
خواهد بود.

### تشکر و قدردانی:

بدینوسیله از همکاری مسؤولان بیمارستان امام رضا (ع) و  
پرستاران شرکت کننده در این پژوهش قدردانی و تشکر می نمایم.

مولفه انضباط و مقررات اداری رابطه مستقیمی دارد که این  
نشان می دهد روابط مدیران و شیوه مدیریت آنان بر روی اکثر  
مولفه ها تاثیر گذار است. اثربخشی ارتباطات با مولفه انضباط  
و مقررات اداری رابطه خطی معنی داری دارد. این ارتباط بیانگر  
آن است که هر چه ارتباطات صمیمی تر و نزدیک تر باشد  
بر روی رعایت مقررات و انضباط کارمند تاثیر گذارتر می  
باشد. در مطالعه McMurey و همکاران  
که به بررسی رابطه بین جوسازمانی و تعهد سازمانی  
پرداخته بود بیانگر آن بود که بین تعهد  
سازمانی کارکنان و جوسازمانی رابطه معنی دار وجود دارد که در این  
مطالعه هم تاثیر و رابطه میان جوسازمانی با برخی مولفه های  
عملکرد شغلی قابل مشاهده است<sup>۲۳</sup>. در  
نتایج مطالعه دلگشایی و همکاران نشان داده  
شد که مولفه تاکید بر تولید و مزاحمت رابطه معکوس و سایر مولفه ها  
رابطه مستقیم با تعهد سازمانی دارند<sup>۲۱</sup> در این مطالعه بین وضوح  
و روشنی اهداف و وضوح و روشنی نقش با مولفه های عملکردی  
شغلی ارتباط مستقیمی مشاهده نشد در مطالعه رستم کلائی که  
ارتباط مولفه های جوسازمانی با بعد تعهد سازمانی در پرستاران شاغل  
بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران را مورد  
بررسی قرار داد نتایج نشان داد که تعهد سازمانی با مولفه های روحیه گرو  
هی، نفوذ و پویایی، فاصله گیری، ملاحظه گری، صمیمیت رابطه  
خطی مستقیم و معنی دار و با مولفه مزاحمت و تاکید بر تولید غیر مستقیم و  
معنی دار دارد. که نتایج این مطالعه هم در تعدادی از مولفه های  
عملکرد شغلی و ارتباط آن با جوسازمانی مشابه و ارتباط خطی  
معنی داری را گزارش می نماید<sup>۲۴</sup>. در پژوهش حسینی  
و همکارانش  
که رابطه بین فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی پرستاران بالینی شاغل در  
بیمارستان شهید رجایی شیراز (تروما) را مورد ارزیابی قرار دادند  
یافته ها نشان داد که میانگین میزان عملکرد شغلی  
پرستاران ۴۵/۸۸ بود که نشان دهنده ی عملکرد شغلی متوسط روبه  
بالا در پرستاران این بیمارستان هامی باشد. در واقع میتوان گفت  
خیلی از پرستاران عملکرد شغلی خوبی دارند<sup>۲۵</sup>. اکثر پژوهش های  
داخلی هم همچون حمید، مردانی و همکاران ضمن

## References:

1. Ming Tien T, Chun Chen H. The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan, *JBE* 2008; 80(3): 565-581
2. Policy making council. Health in Fifth Development Program of Islamic Republic of Iran. 8th ed. Tehran: Ministry of Health & Medical Education Publication; 2009. [In Persian]
3. Rahimnia F, Mortazavi S, Delaram M. the effects of cultural intelligence on job performance of managers (Case Study: Bank of New Economics of Tehran. *Journal of tomorrow management*. 2010; 22(8):67-79 [Persian].
4. Kermani B, Tofighi Sh, Delgoshaei B. Relation between Organizational Climate and Organizational Commitment in Teaching Hospital of Hamadan University of Medical Sciences. [MSc Thesis]. 2009;15,1:69-60 [Persian]
5. Pour Ibrahim S. The relationship between organizational culture & Performance in branches of Mellat Bank in Tehran. (Theses )for the degree of Master of Public Administration: Management Faculty of Tehran University, 2005. [Persian].
6. Barati Ahmadabadi H, Oreizi R, Nouri A. Relationship between organization climate and work conscientiousness with job performance. *J Appl Psychol*. 2010; 4(1): 65-81 [Persian]
7. Kavosi Z, Ghaderi A, Moeen Zadeh M. The relationship between psychological well-bein and job performance of nurses and comparison of intensive and regular units. *journal of Research in Clinical Psychology and Counselings*. 2014; 4(1): 175-94
8. Nasiripour A, Raeisi P, Delpasand M. The effect of job rotation on nurses performance in Tehran social security hospitals. *Journal of Health Administration*. 2009; 12(37): 23-8. [Persian].
9. Hamid N, Dehghanizadeh Z. The relationship between spirituality, organizational commitment and general health with job performance of clinical nurses. *Quarterly Journal of Nursing Management*. 2012; 1(2): 20-8.
10. Brasler ME. Predictors of clinical performance of new graduate nurses participating in preceptor orientation programs. *J Continu Educ Nurs*. 1993;24(4): 158-65
11. McCloskey JC, McCain B. Variables related tonurse performance. *J Nurs Scholarship* 1988;20(4): 203-7.
12. Redd ML, Alexander JW. Does Certification Mean Better Performance? *Nurs Manag* 1997;28(2): 45.
13. Bakhshi, Ehsan. Kalantari, Reza. Salimi, Nooshin. Assessment of Job Performance and its Determinants in Healthcare Workers in Islamabad-e Gharb City based on ACHIVE Model In 2016. *AMUJ*. 2017; 20(119): 1-9
14. xiu P, Kunaviktikul W, Thungjaroenkul P. Job Characteristics and Job Performance among Professional Nurses in the University Hospitals of People's Republic of China. *J National Sci* 2011;10(2): 171-80
15. Cheraghi F, Hassani P, Mathematics of the Gift Self-efficacy correlation with clinical performance of nursing students. *Scientific Journal of Hamadan Nursing & Midwifery Faculty*. 2011; Volume 19, Issue 1 (35) :35-40.
16. Rastegari M, Khani A, Ghalriz P, Eslamian J. Evaluation of quality of working life and its association with job performance of the nurses. *IJNMR* 2011;15(4): 224-228.
17. Mardani Hamule M, Shahraky Vahed A. Relationship between hospital personnel's personality characteristics and organizational climate, Najafabad, Iran. *Journal of Health Administration* 2010;12(38):23-30. [Persian]
18. Dargahi, H, Shaham, G, Musavi, M. H., & Molaiezadeh, A. Organizational Climate of Hospitals at Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Health Administration*, 2012;15(50), 31-40. [Persian]
19. Nazem F, Relationship between control, organizational climate, and productivity among Tehran province of tax office employees. *The Management Quarterly*, 2009;13. [Persian]
20. Zare H, Feizi A, Mahbobi T, Study of relationship between organizational climate, occupational stress and creativity in administrative personnel (male and female) of the education office in west azarbayjan. *JABS*, 2011; 8, 2 (16), 114 - 124. [Persian]



21. Delgoshaei B, Tofighi SH, Kermani B, Relationship between organizational climate and employees' organizational commitment in Hamdan University of Medical Sciences. *Ofogh-e Danesh Gonabad University of Medical Sciences Journal*. 2009; 15, 14,60-69 [Persian]
22. De Silva A, Valentine N, A framework for measuring responsiveness. *World Health Organization Geneva*, 2000;32,1-42
23. McMurey AJ. The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Climate in Manufacturing. *Hum Reso Devel Quarterly*, 2004; 15(4): 473-89.
24. Rostamkalaee Z, Tol A, AkbariHaghighi F, RahimiFroshani A, Pourreza A. Assessing the relation between organizational climate components with organizational commitment components among nurses in selected hospitals of TUMS. *J Health Syst Res* , 2013; 9(7):731-740
25. Hoseini MA, Sedghi Goyaghaj N, Alamdarloo A, Farzadmehr M, Mosavi A, The relationship between job burnout and job performance of clinical nurses in Shiraz Shahid Rajaei hospital (thruma) in 2016 ,*J Clin Nurs Midwifery*, 2017; 6(2) : 59-68. [Persian]
26. Mardani S, Nasiripour A, Nikoo Maram H, Behzadi MH, Mardani N. The relationship between Job Satisfaction and HSE Performance of Employees in a molding industry. *Iran Occupational Health* 2013; 10(6): 106-20

## Correlation between Nurses' Job Performance and Organizational Climate in educational hospital of Kermanshah University of Medical Sciences in 2016

Kamran Vafaei<sup>1</sup>,  
Maryam Janatolmakan<sup>1</sup>  
Maryam Hematti<sup>1</sup>,  
Maryam Chalehchaleh<sup>1</sup>,  
Afshin Goodarzi<sup>2</sup>, AliReza  
Abdi<sup>3\*</sup>

1. Clinical Research Unit Imam Reza hospital ,Kermanshah University of Medical Sciences, Kermanshah, Iran

2. Department of Emergency Medicine, School of Paramedicine, Kermanshah University of Medical Sciences, Kermanshah, Iran

3. Department of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Kermanshah University of Medical Sciences, Kermanshah, Iran

**\*Corresponding Author:**

Iran, Kermanshah, Kermanshah University of Medical Sciences, School of Nursing and Midwifery, Department of Nursing

Email : A\_abdi61@yahoo.com

**Abstract**

**Introduction:** Organizational climate affects the attitude and behavior of nurses positively, such as productivity, job satisfaction and motivation, as well as negatively, such as absenteeism, job vacancies and occupational accidents. The purpose of this study was to investigate the correlation between nurses' job performance and organizational climate in Kermanshah University of Medical Sciences.

**Methods:** A descriptive cross-sectional study was conducted on 100 nurses and senior staff working in the selected hospital of Kermanshah University of Medical Sciences. The data collection tool was the validity and reliability of the questionnaire in three parts: personal information, job performance, and career development. Data were analyzed using spss 16 software.

**Results:** There is no significant linear relationship between clear goals ( $P=0.61$ ) and the clarity role with the job functionalities ( $P=0.06$ ). Satisfaction of rewards has linear correlation with the seriousness component in work ( $P=0.02$ ), respect for referred ( $P=0.04$ ), sacrifice in the work ( $P=0.05$ ), attempt to increase job information ( $P=0.04$ ), satisfaction and consistency on procedures had a significant linear relationship with discipline and administrative requirements ( $P=0.03$ ), but other components of job performance with satisfaction and consistency on procedures did not have a significant linear relationship ( $P=0.07$ ). Also, the effectiveness of communication with the discipline component and administrative modalities has a linear relationship ( $P=0.03$ ). However, the effectiveness of communication between the components of occupational performance does not have a significant linear relationship ( $P=0.07$ ).

**Conclusion:** Given the relationship between the majority of organizational climate and job performance, efforts to improve organizational climate in hospitals can not be considered as a valuable strategy for improving job performance. Considering the effect of reward satisfaction component among employees on their job performance, the importance of managers' attention to this component will be affected

**Key words:** Nurses , organizational climate, Job performance

How to cite this article

Vafaei K, Janatolmakan M , Hematti M, Chalehchaleh M, Goodarzi A, Abdi AR. Correlation between Nurses' Job Performance and Organizational Climate in educational hospital of Kermanshah University of Medical Sciences in 2016. J Clin Res Paramed Sci 2017; 6(2): 290-299