بررسی رابطه بین فعالیت‌های کاری و عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان دولتی تربت حیدریه

* داود پیروزی I

چکیده

زمینه و هدف: در جهان رقابتی امروز، مهمترین و حیاتی‌ترین دارایی هر سازمان به ویژه مراکز درمانی مانند بیمارستان سرمایه انسانی آن می‌باشد. از این رو، هدف این تحقیق بررسی رابطه بین فعالیت‌های زندگی کاری بر عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان دولتی نهم دی تربت حیدریه بود.

روش کار: روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی- همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این شامل کلیه کارکنان بیمارستان دولتی نهم دی تربت حیدریه که تعداد آنها برابر با ۷۰ نفر بوده و در سال ۱۳۸۷-۱۳۸۸ مشغول به کار بودند. حجم نمونه آماری تحقیق حاضر با توجه به روش تمام شمار برابر با ۷۰ نفر در نظر گرفته شد. جهت جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از پرسشنامه فعالیت زندگی کاری والتون و پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی گلداسمیت استفاده شد. از آزمون ضریب همبستگی پیرسون جهت تجزیه و تحلیل داده های تحقیق استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد بین فعالیت‌های زندگی کاری و مولفه‌های آن (قانون‌گرایی، محیط کار ایمن، فرصت رشد، پرداخت منصفانه، فضای کلی، وابستگی اجتماعی) با بهبود عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه گیری: با توجه به نتایج پژوهش حاضر می توان اظهار داشت که با آگاهی مسئولان و دست اندرکاران از تأثیر مثبتی که عوامل مورد بررسی قرار گرفته تحقیق حاضر بر عملکرد سازمانی دارند، می‌توانند در جهت افزایش عملکرد سازمانی و نیز بهره‌وری، گامی مثبت بردارند و بتوانند گامی مهم در جهت دستیابی به اهداف و آرمان‌های سازمانی داشته باشند.

کلید واژه‌ها: ۱- زندگی کاری ۲- عملکرد سازمانی ۳- بیمارستان.

تاریخ دریافت: ۸۷/۱۲/۲۲ تاریخ پذیرش: ۸۸/۱۰/۱۲

مقدمه

در سازمان‌های خدماتی مانند بیمارستان‌ها، ارتباط تنگاتنگی بین فعالیت‌های کاری کارکنان و عملکرد کلی سازمان وجود دارد. فعالیت‌های کاری، شامل وظایف روزانه، مسئولیت‌ها و رفتارهای حرفه‌ای کارکنان، به طور مستقیم بر تجربه بیماران، کارایی خدمات و همچنین رضایت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد.[۱] با توجه به این که بیمارستان‌ها به عنوان یکی از مهم‌ترین مراکز ارائه‌دهنده خدمات بهداشتی و درمانی، به بهبود و حفظ سلامت افراد می‌پردازند، عملکرد مؤثر کارکنان و سطح بالای کیفیت در ارائه خدمات،

نقش حیاتی در موفقیت این نهادها ایفا می‌کند. فعالیت‌های کاری در بیمارستان شامل مجموعه‌ای از وظایف و مسئولیت‌هاست که توسط کارکنان به منظور ارائه خدمات درمانی و بهداشتی به بیماران انجام می‌شود.[۲] این فعالیت‌ها تنوع و پیچیدگی بالایی دارند و بسته به نقش و تخصص هر فرد، متفاوت هستند. به طور کلی، فعالیت کاری در بیمارستان شامل اقدامات مراقبتی، درمانی، تشخیصی، مدیریتی، و پشتیبانی است که توسط تیمی از متخصصان از جمله پزشکان، پرستاران، تکنسین‌ها، و کارکنان پشتیبانی صورت می‌گیرد. این تیم‌های مختلف باید به شکل هماهنگ عمل کنند تا سلامت و رفاه بیماران به بهترین نحو تامین شود.[۳]

مسأله‌ای که در این زمینه قابل توجه است، چگونگی اثرگذاری فعالیت‌های کاری بر عملکرد سازمانی است.

I) دستیار آموزشی گروه مدیریت دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. (* مؤلف مسئول)

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

فعالیت‌های کاری کارکنان بیمارستان‌ها نه تنها شامل انجام وظایف فنی، بلکه شامل ارتباطات بین فردی، همکاری تیمی و رعایت اصول اخلاقی نیز می‌شود. از سوی دیگر، فشار کاری بالا، شیفت‌های طولانی، استرس‌های ناشی از محیط کار و شرایط حاکم بر بیمارستان‌ها ممکن است عملکرد سازمانی کارکنان را به چالش بکشند.[٤] کارکنان بیمارستان‌ها به دلیل ارتباط مستقیم با بیماران و نیازهای حاد درمانی، باید به طور مستمر تلاش کنند تا عملکرد خود را در سطح بالایی حفظ کرده و خدمات را به شکل مؤثری ارائه دهند. اهمیت این موضوع از آنجا نشأت می‌گیرد که عملکرد کارکنان به شکل مستقیم بر کیفیت خدمات درمانی و بهداشتی و رضایت بیماران تأثیر می‌گذارد.[٥]

کارکنانی که بتوانند با تعهد، تخصص و انگیزه بالا به فعالیت بپردازند، سبب افزایش کیفیت خدمات، کاهش خطاهای درمانی و در نتیجه افزایش اعتماد عمومی به بیمارستان می‌شوند. در مقابل، کاهش انگیزه و عدم رضایت کارکنان می‌تواند منجر به افت کیفیت، افزایش خطاها و کاهش رضایت بیماران گردد که تأثیر منفی بر اعتبار بیمارستان و عملکرد سازمانی آن خواهد داشت.[٦] در این میان، مدیریت و رهبری کارآمد، فراهم آوردن محیطی که به تعاملات مثبت و همکاری تیمی کمک کند، و همچنین تأمین نیازهای رفاهی و حمایت روانی کارکنان، عواملی هستند که می‌توانند تأثیر مثبت فعالیت‌های کاری بر عملکرد سازمانی را تقویت کنند.[٧]

اهمیت بررسی فعالیت‌های کاری و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی در بیمارستان‌ها به دلیل نقش حیاتی این نهادها در ارائه خدمات بهداشتی و درمانی به جامعه، بسیار برجسته است. در بیمارستان‌ها، فعالیت‌های کاری کارکنان به طور مستقیم بر تجربه بیماران، کیفیت مراقبت‌ها، و اثربخشی خدمات درمانی تأثیر می‌گذارد. این موضوع دارای اهمیت ویژه‌ای است زیرا عملکرد بهینه و هماهنگی بین کارکنان مختلف در محیط بیمارستان می‌تواند به کاهش خطاهای پزشکی، افزایش ایمنی بیماران، و بهبود نتایج درمانی منجر شود.[٨] علاوه بر این، فشار کاری بالا و محیط‌های پرتنش در بیمارستان‌ها می‌تواند بر سلامت روانی و جسمانی کارکنان تأثیرگذار باشد. فرسودگی شغلی و استرس در میان کارکنان بیمارستان، از جمله پزشکان و پرستاران، می‌تواند کیفیت خدمات را کاهش دهد و حتی باعث افزایش نرخ خطاهای پزشکی و مشکلات اخلاقی شود.[٩] بنابراین، توجه به رابطه بین فعالیت‌های کاری و عملکرد سازمانی می‌تواند به ایجاد راهکارهایی برای مدیریت بهتر فشارهای کاری، بهبود رفاه کارکنان و در نهایت ارتقای کیفیت خدمات منجر شود. این تحقیق همچنین به مدیران بیمارستان‌ها کمک می‌کند تا از راهبردهای مدیریتی مؤثری برای ارتقای عملکرد کارکنان و ایجاد هماهنگی بیشتر بین واحدها بهره ببرند. با شناسایی عوامل مؤثر بر فعالیت کاری و عملکرد سازمانی، بیمارستان‌ها می‌توانند محیط کاری پشتیبان‌تری را ایجاد کنند، نیازهای آموزشی و حمایتی کارکنان را برطرف نمایند و در نهایت رضایت بیماران و اعتماد عمومی را جلب کنند. با توجه به اهمیت موضوع عملکرد پرسنل و کارکنان در بیمارستان، هدف این مطالعه بررسی رابطه بین فعالیت‌های کاری و عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان بود.

روش کار

با توجه به ماهیت این پژوهش که به بررسی رابطه بین فعالیت‌های کاری بر عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان دولتی تربت حیدریه می‌باشد، روش آن توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش عبارتست از کارکنان بیمارستان دولتی نهم دی تربت حیدریه که تعداد آنها بنا بر استعلام کارگزینی بیمارستان، ۷۰ نفر می‌باشد که در سال ۱۳۸۷-۱۳۸۸ مشغول به کار بودند. با توجه به مشخص بودن حجم جمعیت جامعه آماری، تعداد نمونه آماری از روش تمام شمار استفاده شد و حجم نمونه آماری برابر با ۷۰ نفر محاسبه شد. در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی بهره‌گیری شده است.

در روش کتابخانه‌ای جهت بررسی و مطالعه مبانی نظری موضوع پژوهش و دستیابی به اطلاعات اولیه با

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

استفاده از کتب، مقالات، پایان‌نامه‌ها و نشریات و همچنین استفاده از شبکه اینترنت به‌منظور دستیابی به مقالات مرتبط با موضوع پژوهش از این روش استفاده گردید.

در روش میدانی با توجه به ماهیت تحقیق حاضر، از دو نوع پرسشنامه استفاده شده که بین جامعه آماری تحقیق توزیع و پس از تکمیل پرسشنامه‌ها، داده‌های مورد نیاز جهت تجزیه و تحلیل آماری استخراج شد و مجموع داده‌های خام جمع آوری شده به رایانه وارد و از طریق نرم افزار spss مورد تحلیل قرار گرفته است.

پرسشنامه فعالیت زندگی کاری شامل ۲۰ گویه می‌باشد که در اجرای آن برای سنجش کیفیت زندگی کاری از شش مؤلفه مدل والتون (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی) استفاده می‌شود. سطح اندازه‌گیری پرسشنامه فاصله‌ای و براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت خیلی کم تا خیلی زیاد می‌باشد

پرسشنامه عملکرد سازمانی توسط هرسی گلداسمیت (۱۹۹۱) تدوین گردید و دارای ۱۵ گویه می باشد. این پرسشنامه دارای چهار بعد کارایی (٤ گویه)، اثربخشی (٤ گویه) و بازدهی (۳ گویه) ، کیفیت خدمات (٤ گویه) می باشد. گزینه‌های سؤالات آن به صورت پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) تدوین شده است. بر مبنای ضریب روائی آلفا کرونباخ، آلفای کلیهٔ گویه‌های مربوط به هر یک از متغیرهای اصلی تحقیق، یعنی تعادل فعالیت های زندگی و کاری (۰/۹۳۱)، پرداخت منصفانه (۰/٦٤٤)، محیط کار ایمن (۰/٦۸۵)، فرصت رشد (۰/٦٦۵)، قانون‌گرایی (۰/۷۱۳)، وابستگی اجتماعی (۰/٦۲)، فضای کلی (۰/۵۸۷) از قابلیتِ اعتماد و پایائی لازم و مطلوبی در استفاده از گویه‌های مورد نظر در پرسشنامهٔ تحقیق برخوردار می‌باشند. همچنین آلفای کلیهٔ گویه‌های مربوط به هر یک از متغیرهای اصلی تحقیق، عملکرد سازمانی (۰/۸۸٦)، کارایی (۰/۷٦۱)، اثربخشی (۰/٦۵۷)، بازدهی (۰/٦۸۲)، کیفیت خدمات (۰/٦۱۸) از قابلیتِ اعتماد و پایائی لازم و مطلوبی در استفاده از گویه‌های مورد نظر در پرسشنامهٔ تحقیق برخوردار می‌باشند.

پس از جمع‌آوری پرسشنامه و استخراج داده‌ها، ابتدا اطلاعات به‌صورت کدهایی بر روی برگه‌های مخصوص درج گردید. پس اطلاعات کدگذاری شده به کامپیوتر داده شد. به کمک نرم‌افزار آماری (SPSS)، آنالیز صورت گرفت. از طریق آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای ارزیابی و بررسی اهداف تحقیق استفاده گردید.

یافته‌ها

نتایج توصیفی جمعیت شناختی نشان داد که از بین تعداد کل پاسخگویان (۷۰ نفر)، ٤۳ نفر مرد و ۲۷ نفر زن می‌باشد و ۳۲ نفر مجرد و ۳۸ نفر متأهل می‌باشند. همچنین از بین تعداد کل پاسخگویان، بیشترین فراوانی سن مربوط به افراد در ردهٔ سنی ۳۰-٤۰ سال ٥٤ نفر و کمترین فراوانی مربوط به افراد بین ٤۰-۵۰ سال ۱٦ نفر می‌باشد. همچنین میانگین مجموع نمرات پاسخگویان در پاسخ به پرسشنامه فعالیت‌های کاری (۸۱/۱۹)، پرداخت منصفانه (۸/۱)، محیط کار ایمن (۷/٦۹)، فرصت رشد (۷/٦۲)، قانون گرایی (۸/۷)، وابستگی اجتماعی (٦/۹)، فضای کلی (۱۰/۲۳) و میانگین مجموع نمرات پاسخگویان در پاسخ به پرسشنامه عملکرد سازمانی (۸۸/۲٤)، کارایی (۱۱/۰۳)، اثربخشی (۱۲/۱۹)، بازدهی (۹/۰۵)، کیفیت خدمات (۱۱/۸٤) می‌باشد. همانطوری که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌نماید، معناداری رابطه فعالیت‌های زندگی کاری با بهبود عملکرد سازمانی در یک آزمون دو طرفه و با آلفای ۰/۰۱ به میزان (۰/۰۰۰) و با همبستگی ۰/٦۸٤ محاسبه شده است و از آنجایی که این مقدار کوچکتر از ۰/۰۱ است، لذا بین فعالیت‌های کاری با بهبود عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان دولتی نهم دی تربت حیدریه رابطه وجود دارد (P<۰/۰۱). همانطوری که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، معناداری قانون گرایی با عملکرد سازمانی در یک آزمون دو طرفه و با آلفای ۰/۰۱ به میزان (۰/۰۰۰) و با همبستگی ۰/٦۸۲ محاسبه شده است و از آنجایی که این مقدار کوچکتر از ۰/۰۱ است، بین قانون گرایی با

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان دولتی نهم دی تربت حیدریه رابطه وجود دارد (P<۰/۰۱). همچنین معناداری محیط کار ایمن با عملکرد سازمانی در یک آزمون دو طرفه و با آلفای ۰/۰۱ به میزان (۰/۰۰۰) و با همبستگی ۰/۳۷۵ محاسبه شده است و از آنجایی که این مقدار کوچکتر از ۰/۰۱ است، لذا بین محیط کار ایمن با عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان دولتی نهم دی تربت حیدریه رابطه وجود دارد (P<۰/۰۱). همانطوری که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، معناداری فرصت رشد با عملکرد سازمانی در یک آزمون دو طرفه و با آلفای ۰/۰۱ به میزان (۰/۰۰۰) و با همبستگی ۰/۵۵۸ محاسبه شده است و از آنجایی که این مقدار کوچکتر از ۰/۰۱ است، لذا بین فرصت رشد با عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان دولتی نهم دی تربت حیدریه رابطه وجود دارد (P<۰/۰۱). همچنین معناداری پرداخت منصفانه با عملکرد سازمانی در یک آزمون دو طرفه و با آلفای ۰/۰۱ به میزان (۰/۰۰۰) و با همبستگی ۰/۵۲۹ محاسبه شده است و از آنجایی که این مقدار کوچکتر از ۰/۰۱ است، لذا بین پرداخت منصفانه با عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان دولتی نهم دی تربت حیدریه رابطه وجود دارد (P<۰/۰۱). و نیز معناداری فضای کلی با عملکرد سازمانی در یک آزمون دو طرفه و با آلفای ۰/۰۱ به میزان (۰/۰۰۰) و با همبستگی ۰/۷۴۷ محاسبه شده است و از آنجایی که این مقدار کوچکتر از ۰/۰۱ است، لذا بین فضای کلی با عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان دولتی نهم دی تربت حیدریه رابطه وجود دارد (P<۰/۰۱). در عین حال معناداری وابستگی اجتماعی با عملکرد سازمانی در یک آزمون دو طرفه و با آلفای ۰/۰۱ به میزان (۰/۰۰۰) و با همبستگی ۰/۲۱۸ محاسبه شده است و از آنجایی که این مقدار کوچکتر از ۰/۰۱ است، لذا بین وابستگی اجتماعی با عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان دولتی نهم دی تربت حیدریه رابطه وجود دارد (P<۰/۰۱).

جدول ۱- بررسی رابطه بین فعالیت‌های زندگی کاری با بهبود عملکرد سازمانی

متغیر مستقل	شاخص‌های وابسته	سطح معنی‌داری	ضریب همبستگی
عملکرد سازمانی	فعالیت‌های کاری	۰/۰۰۰	۰/۶۸۴**
	قانون گرایی	۰/۰۰۰	۰/۶۸۲**
	محیط کار ایمن	۰/۰۰۰	۰/۳۷۵**
	فرصت رشد	۰/۰۰۰	۰/۵۵۸**
	پرداخت منصفانه	۰/۰۰۰	۰/۵۲۹**
	فضای کلی	۰/۰۰۰	۰/۷۴۷**
	وابستگی اجتماعی	۰/۰۰۰	۰/۲۱۸**

**: معنی داری در سطح احتمال یک درصد (P<۰/۰۱).

بحث

نتایج تحقیق نشان داد که عوامل مختلفی از جمله قانون‌گرایی، محیط کار ایمن، فرصت‌های رشد، پرداخت منصفانه، فضای کلی و وابستگی اجتماعی در محیط بیمارستان تأثیر معناداری بر عملکرد سازمانی کارکنان دارند. قانون‌گرایی، پایبندی به قوانین و اصول مدون در محیط کار، باعث ایجاد نظم و ساختار مشخص می‌شود. در بیمارستان، وجود قوانینی که تمامی کارکنان به آن پایبند باشند، به شفافیت و تسهیل ارتباطات کمک می‌کند و به کارکنان احساس ثبات می‌دهد. از آنجا که بیمارستان‌ها محیط‌هایی حساس هستند که در آنها تصمیمات حیاتی در مورد سلامت افراد گرفته می‌شود، وجود قوانین سختگیرانه و پایبندی به آن‌ها می‌تواند ریسک اشتباهات پزشکی را کاهش دهد.[۳] کارکنانی که در محیطی قانون‌مند فعالیت می‌کنند، احساس امنیت شغلی و اطمینان بیشتری دارند و این موضوع بر افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد آنان تأثیر مثبتی دارد. قانون‌گرایی به ویژه برای کارکنانی که با بیماران و اطلاعات حساس سروکار دارند، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند، زیرا شفافیت و انصاف در اجرای قوانین از سوی مدیریت، اعتماد کارکنان را تقویت می‌کند.[۱۰]

محیط کار ایمن نیز عاملی کلیدی است که می‌تواند بر عملکرد کارکنان بیمارستان تأثیر بسزایی داشته باشد. بیمارستان به دلیل مواجهه با بیماری‌ها و شرایط اورژانسی، نیازمند استانداردهای ایمنی بالا برای حفظ سلامت کارکنان و بیماران است. وجود محیطی ایمن باعث می‌شود که کارکنان با تمرکز و دقت بیشتری فعالیت‌های خود را انجام دهند و اضطراب کمتری نسبت به خطرات احتمالی داشته

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

باشند.[۸] ایمنی محیط کار، به ویژه در بیمارستان‌ها که کارکنان با شرایط بالقوه خطرناک از جمله بیماری‌های عفونی، مواد شیمیایی و تجهیزات پزشکی در تماس هستند، از اهمیت بالایی برخوردار است. محیطی که استانداردهای ایمنی لازم را داراست، این اطمینان را به کارکنان می‌دهد که خطرات تهدیدکننده سلامتشان به حداقل رسیده است. این ایمنی به آن‌ها اجازه می‌دهد تا بدون اضطراب و نگرانی، تمرکز بیشتری بر کار خود داشته باشند. علاوه بر این، فراهم کردن تجهیزات ایمنی مانند ماسک، دستکش و تجهیزات بهداشتی مناسب و همچنین آموزش مداوم در زمینه‌های مرتبط با ایمنی شغلی، از بروز حوادث و آسیب‌های احتمالی جلوگیری می‌کند و به بهبود عملکرد کارکنان کمک می‌کند. احساس اطمینان به ایمنی محیط باعث می‌شود کارکنان با انگیزه بیشتری در خدمت بیماران باشند و تعهد بالاتری به وظایف خود نشان دهند.[۳]

فرصت‌های رشد در محیط بیمارستان، مانند آموزش‌های شغلی و امکان ارتقاء حرفه‌ای، انگیزه‌ی کارکنان را افزایش می‌دهد. با فراهم‌سازی فرصت‌های رشد، کارکنان احساس می‌کنند که بیمارستان به توسعه و پیشرفت شغلی آنها اهمیت می‌دهد و به همین دلیل تمایل بیشتری برای بهبود عملکرد و تعهد به سازمان پیدا می‌کنند. در محیط‌هایی مانند بیمارستان، کارکنان به دنبال فرصت‌هایی برای پیشرفت و ارتقای شغلی هستند تا بتوانند مهارت‌های خود را گسترش دهند و بهبود یابند. این فرصت‌ها شامل آموزش‌های حرفه‌ای، دسترسی به دوره‌های پیشرفته، کارگاه‌های آموزشی، و امکان ارتقاء شغلی است. بیمارستان‌ها با ایجاد چنین فرصت‌هایی، کارکنان را تشویق می‌کنند که برای ارتقاء دانش و مهارت‌های خود تلاش کنند. این روند نه تنها باعث افزایش بهره‌وری کارکنان می‌شود، بلکه به بیمارستان نیز این امکان را می‌دهد که خدمات خود را با کیفیت بالاتری ارائه دهد. کارکنانی که از حمایت و فرصت‌های رشد برخوردارند، به احتمال بیشتری در سازمان باقی می‌مانند، کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند و در عین حال، تعهد بیشتری به بهبود عملکرد دارند.[۵]

پرداخت منصفانه نیز به عنوان یکی از عوامل موثر، بر احساس عدالت و رضایت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد. نظام پرداخت منصفانه یکی از عوامل مهم در ایجاد انگیزه و رضایت شغلی در میان کارکنان بیمارستان‌هاست. در محیطی مانند بیمارستان که فشار کاری و حساسیت‌های شغلی بسیار بالاست، تطابق سطح پرداخت با وظایف و میزان تلاش کارکنان اهمیت ویژه‌ای دارد. اگر کارکنان احساس کنند که حقوق و مزایای دریافتی آن‌ها عادلانه و متناسب با زحماتشان است، انگیزه‌ی بیشتری برای انجام وظایف خود با دقت و کیفیت بالا خواهند داشت. پرداخت منصفانه همچنین باعث ایجاد حس عدالت و از بین بردن احساس تبعیض میان کارکنان می‌شود و این حس عدالت تأثیر مثبتی بر روحیه و عملکرد آنها دارد. از سوی دیگر، عدم وجود پرداخت مناسب می‌تواند منجر به کاهش انگیزه و ترک شغلی شود، که خود بر عملکرد بیمارستان و کیفیت خدمات تأثیر منفی دارد.[۸]

فضای کلی بیمارستان نیز نقشی مهم دارد؛ محیطی که حمایت‌گر، محترمانه و همدلانه باشد، حس تعلق و وابستگی را در کارکنان افزایش می‌دهد و موجب بهبود تعاملات درون‌سازمانی می‌شود. فضایی که در آن احترام و همکاری وجود داشته باشد، کارکنان را ترغیب می‌کند که بیشتر به تیم خود وفادار باشند و به بهترین شکل وظایف خود را انجام دهند. فضای کلی بیمارستان که شامل تعاملات میان کارکنان، روابط بین فردی، و فرهنگ سازمانی است، تأثیر عمده‌ای بر عملکرد سازمانی دارد. محیطی که در آن همکاری، احترام و همدلی بین کارکنان برقرار باشد، باعث ایجاد حس تعلق و انسجام در تیم می‌شود. این فضای مثبت انگیزه کارکنان را برای انجام وظایف و کمک به بیماران افزایش می‌دهد. وجود تعاملات سازنده در محیط کار، تنش‌ها و استرس‌های مرتبط با وظایف را کاهش می‌دهد و به کارکنان این امکان را می‌دهد که با آرامش و تمرکز بیشتری به بیماران رسیدگی کنند. فضای کار حمایتی همچنین باعث می‌شود کارکنان در مواقع نیاز بتوانند از همکاران خود کمک بگیرند و با بهره‌گیری از دانش و تجربیات دیگران، عملکرد بهتری از خود نشان دهند.[۶]

در نهایت، وابستگی اجتماعی به عنوان عاملی که

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

حس تعلق به تیم و همبستگی را تقویت می‌کند، بر عملکرد کارکنان اثر مثبت دارد. حس وابستگی اجتماعی و تعلق به یک تیم یا جمع، در بسیاری از مواقع، نقش کلیدی در ایجاد انگیزه و تعهد شغلی ایفا می‌کند. کارکنانی که احساس می‌کنند بخشی از یک گروه حمایت‌گر و همدل هستند، تعهد و وفاداری بیشتری نسبت به اهداف بیمارستان و نیازهای بیماران دارند. وابستگی اجتماعی در بیمارستان به معنای داشتن یک شبکه پشتیبان از همکاران است که در شرایط دشوار یا اضطراری می‌تواند به کاهش استرس و افزایش اعتماد به نفس منجر شود. این حس همبستگی، کارکنان را ترغیب می‌کند که با همدلی و همکاری بیشتری وظایف خود را انجام دهند و به بهبود کیفیت خدمات بیمارستان کمک کنند. وابستگی اجتماعی همچنین به تقویت فرهنگ سازمانی و ایجاد هویتی مشترک در میان کارکنان می‌انجامد که به رشد حرفه‌ای و بهبود عملکرد سازمانی کمک می‌کند.[۵]

در نتیجه، بررسی رابطه بین فعالیت‌های کاری و عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان‌ها نشان می‌دهد که عوامل مهمی همچون قانون‌گرایی، محیط کار ایمن، فرصت‌های رشد، پرداخت منصفانه، فضای کلی، و وابستگی اجتماعی می‌توانند به‌طور معناداری بر بهبود کیفیت کار و رضایت شغلی کارکنان تأثیرگذار باشند. این عوامل با ایجاد احساس امنیت، عدالت، و تعلق در میان کارکنان، به بهبود تعهد شغلی، کاهش استرس‌های کاری و ارتقای سطح خدمات درمانی کمک می‌کنند. رعایت قانون و اصول شغلی، به کارکنان احساس پایداری و شفافیت می‌بخشد و از اشتباهات احتمالی می‌کاهد

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله لازم می دانند از همکاری تمامی شرکت‌کنندگان در مطالعه کمال تشکر و قدردانی را به عمل آورند.

منابع

1. Panter-Brick C. Issues of work intensity, pace, and sustainability in relation to work context and nutritional status. Am J Hum Biol. 2003;15(4):498-513.

2. Scanlan JN, Beltran RO. Work in unemployment - occupied or preoccupied? A review. Work. 2007;28(4):325-34.

3. Kahneman D, Krueger AB, Schkade DA, Schwarz N, Stone AA. A survey method for characterizing daily life experience: the day reconstruction method. Science. 2004;306(5702):1776-80.

4. Sonnentag S. Work, recovery activities, and individual well-being: a diary study. J Occup Health Psychol. 2001;6(3):196-210.

5. Casey DE Jr. Pay for performance: FAQs from physicians. Am J Med Qual. 2007;22(4):229-31.

6. Scott T, Mannion R, Marshall M, Davies H. Does organisational culture influence health care performance? A review of the evidence. J Health Serv Res Policy. 2003;8(2):105-17.

7. Keroack MA, Youngberg BJ, Cerese JL, Krsek C, Prellwitz LW, Trevelyan EW. Organizational factors associated with high performance in quality and safety in academic medical centers. Acad Med. 2007;82(12):1178-86.

8. Rondeau KV, Wagar TH. Organizational learning and continuous quality improvement: examining the impact on nursing home performance. Healthc Manage Forum. 2002;15(2):17-23.

9. Moullin M. Eight essentials of performance measurement. Int J Health Care Qual Assur Inc Leadersh Health Serv. 2004;17(2-3):110-2.

10. Ondategui-Parra S, Bhagwat JG, Gill IE, Nathanson E, Seltzer S, Ros PR. Essential practice performance measurement. J Am Coll Radiol. 2004;1(8):559-66.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]

Original Article

Investigating the Relationship between Work Activities and Organizational Performance of Employees of Torbat-e Heydariyeh State Hospital

*** D Pirouzi[1].**

Abstract

Background: In today's competitive world, the most important and vital asset of any organization, especially medical centers such as the hospital, is its human capital. Therefore, the aim of this study was to investigate the relationship between work life activities on the organizational performance of employees of the 9th Day Government Hospital of Torbat-e Heydariyeh.

Methods: The present study is descriptive-correlational. The statistical population includes all employees of the 9th Day Government Hospital of Torbat-e Heydariyeh, whose number was equal to 70 people and who were working in 2008-2009. The statistical sample size of the present study was considered equal to 70 people according to the whole number method. The Walton Work Life Activity Questionnaire and the Hersey Goldsmith Organizational Performance Questionnaire were used to collect the required information. Pearson correlation coefficient test was used to analyze the research data.

Results: The results showed that there is a significant relationship between work life activities and its components (legality, safe work environment, growth opportunity, fair pay, general atmosphere, social dependence) with improving organizational performance.

Conclusion: According to the results of this study, it can be stated that by being aware of the positive impact that the factors examined in this study have on organizational performance, officials and stakeholders can take a positive step towards increasing organizational performance and productivity and can take an important step towards achieving organizational goals and ideals.

Keywords: 1) Work life 2) Organizational performance 3) Hospital

*I) Teaching Assistant, Management Department of Payam Noor University, Tehran, Iran. (*corresponding author) Pirouzi.57@gmail.com*

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-18]