Journal of North Khorasan
University of Medical Sciences
No 39, Volume 10, Issue 4

Research Article

The Relationship between Organizational Culture and Productivity Effects in Hospitals of Mashhad University of Medical Sciences

Abdollah Reihany Yasavoli [1], Sanjar Salajeghe [2,*], Gholam Abbas Shekari [3], Ayoub Sheikhi [4]

[1] PhD in Human Resource Management, Department of Management, Islamic Azad University of Kerman, Kerman, Iran
[2] Assistant Professor of Public Administration, Islamic Azad University of Kerman, Kerman, Iran
[3] Assistant Professor of Public Administration, Islamic Azad University of Mashhad, Mashhad, Iran
[4] Assistant Professor of Department of Statistics, Shahid Bahonar University, Kerman, Iran
*** Corresponding author:** Sanjar Salajeghe, Assistant Professor of Public Administration, Islamic Azad University of Kerman, Kerman, Iran. E-mail: salajeghe_187@yahoo.com

DOI: 10.21859/nkjmd-10046

How to Cite this Article:
Reihany Yasavoli A, Salajeghe S, Shekari GA, Sheikhi A. The Relationship between Organizational Culture and Productivity Effects in Hospitals of Mashhad University of Medical Sciences. *J North Khorasan Univ Med Sci.* 2019;**10**(4):40-44. DOI: 10.21859/nkjmd-10046

Received: 28 Apr 2018
Accepted: 25 Jul 2018

Keywords:
Organizational Culture
Effects of Productivity
Human Resources
Mashhad University of Medical Sciences

Abstract

Introduction: Development of human resources and increase of productivity as a necessity are considered as one of the main goals of organizations. On the other hand, it has a special place in the new attitude towards organizations, organizational culture and management and organizational culture can be linked to organizational efficiency. To this end, this study aimed to investigate the relationship between organizational culture and human resource effects from the viewpoint of staff in hospitals in Mashhad in 1396.

Methods: The present study was conducted on a descriptive, practical and descriptive approach, which was conducted in Mashhad University of Medical Sciences in 1396. In this study, according to the Morgan table, a sample of 385 people was surveyed and with using standard questionnaire of culture (Denison, 2001) and Productivity Efficiency Questionnaire (Rehhani et al., 1396), the relationship between organizational culture and human resource effects in hospitals of Mashhad University of Medical Sciences has been investigated.

Results: In this research, there is a significant relationship between organizational culture and productivity effects. In general, if organizational culture is higher, the productivity effects of the organization increase.

Conclusions: The findings from previous research are somehow consistent with the results of this research, although most of these studies have pointed to the relationship between culture and organizational productivity. Based on the results of the research, hospital managers can have an effective role in raising the efficiency of human resources by emphasizing organizational culture.

مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی
دوره ۱۰، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۷

مقاله پژوهشی

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و جلوه‌های بهره وری نیروی انسانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد

عبداله ریحانی‌یساولی [۱]، سنجر سلاجقه [۲،*]، غلامعباس شکاری [۳]، ایوب شیخی [۴]

[۱] دکترای مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاداسلامی‌کرمان، کرمان، ایران
[۲] استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان، کرمان، ایران
[۳] استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی مشهد، مشهد، ایران
[۴] استادیار، گروه آمار، دانشگاه باهنر کرمان، کرمان، ایران
[*] **نویسنده مسئول:** سنجر سلاجقه، استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان، کرمان، ایران. ایمیل: salajeghe_187@yahoo.com

DOI: 10.21859/nkjms-10046

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۲/۰۸
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۵/۰۳

واژگان کلیدی:
فرهنگ سازمانی
جلوه‌های بهره‌وری
منابع انسانی
دانشگاه علوم پزشکی مشهد

چکیده

مقدمه: توسعه منابع انسانی و افزایش بهره‌وری به عنوان یک ضرورت، یکی از اهداف اصلی سازمان‌ها تلقی می‌شود و از طرف دیگر در نگرش جدید نسبت به سازمان‌ها، فرهنگ سازمانی و مدیریت آن جایگاه ویژه‌ای دارد و فرهنگ سازمانی می‌تواند با بهره وری سازمان مرتبط باشد. بدین منظور، این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و جلوه‌های بهره وری منابع انسانی از دیدگاه کارکنان بیمارستان‌های مشهد در سال ۱۳۹۶ انجام گرفته است.

روش کار: تحقیق حاضر از بُعد هدف، توصیفی –کاربردی و ازلحاظ روش، کمی بوده که در سال ۱۳۹۶ و در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد، انجام پذیرفت. در این پژوهش با توجه به جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۳۸۵ نفر از جامعه مورد بررسی قرار گرفت و با استفاده از پرسشنامه استاندارد فرهنگ سامانی (دنیسون،۲۰۰۱) و پرسشنامه جلوه‌های بهره وری (ریحانی و همکاران، ۱۳۹۶)، ارتباط بین فرهنگ سازمانی و جلوه‌های منابع انسانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد بررسی شده‌است.

یافته‌ها: در این تحقیق با توجه به رگرسیون چندگانه ارتباط معنی دار بین فرهنگ سازمانی و جلوه‌های بهره وری دیده شد ($P < ۰/۰۰۱$، $F = ۸۵/۸۱$) و در مجموع در صورت بالاتر بودن فرهنگ سازمانی، جلوه‌های بهره وری در سازمان افزایش می‌یابند.

نتیجه‌گیری: با توجه به اینکه فرهنگ می‌تواند بهره وری را افزایش دهد مدیران بیمارستان‌ها می‌توانند با تاکید بر فرهنگ سازمانی نقش موثری در بالا بردن جلوه بهره وری منابع انسانی داشته باشند و بوسیله راهکارهای موجود از جمله آموزش و فرهنگ سازی سعی به افزایش بهره‌وری نیروی انسانی نمایند.

مقدمه

منابع انسانی و مدیریت نیروی انسانی در سازمان‌ها به عنوان کاتالیزر و تسریع کننده افزایش بهره‌وری در سازمان عمل می‌کنند. از این رو باید برای افزایش بهره‌وری، راهبردهای مناسبی را در نظر بگیرند. اصولاً اهمیت بحث از این جا است که انسان با سایر عوامل سازمانی قابل مقایسه نیست. امروزه توسعه منابع انسانی و رابطه آن با بهره‌وری، یکی از بحث‌های مطرح در مدیریت منابع انسانی است. بنابراین توسعه منابع انسانی به معنای ذخیره‌سازی از نظر مهارت، سازماندهی و تجربه‌های یادگیری به منظور تحقق اهداف کسب و کار است. از این رو، از طریق ارتقای مهارت‌ها، دانش، شایستگی، قدرت یادگیری و علاقه افراد در تمام سطوح، رشد مستمر سازمانی به رشد افراد منجر می‌شود [۱]. امروزه در جوامع بشری، نقش و اهمیت نیروی انسانی در فرآیند ارائه خدمات به عنوان مهم‌ترین عامل شناخته شده است؛ البته شکی نیست که عامل انسانی مهم‌ترین بخش تحول و توسعه جوامع امروزی است. اما با نگاهی دقیق‌تر به مراحل تمدن بشری مشخص می‌شود که نقش نیروی انسانی از نیروی کار ساده (قدرت بازو و کار مکانیکی) به سرمایه انسانی (دانش و مهارت) که مهم‌ترین عامل ارائه خدمات سازمانی به شمار می‌رود؛ تکامل یافته است. چرا که اگر انسان‌ها نتوانند از ابزارها و تجهیزات پیشرفته و تکنولوژی استفاده مطلوب نمایند، عملاً پیشرفت تکنولوژی فاقد کارآیی و اثربخشی لازم خواهد بود و این همان بهره‌وری می‌باشد [۲]. در واقع بهره‌وری در کاربرد عامه و متخصصان معانی متفاوتی دارد. مثل تولید، بازده بیشتر، کاهش هزینه‌ها، انجام صحیح کار، کار دقیق‌تر و بیشتر، خودکار کردن عملیات برای دستیابی به بازده بیشتر، نسبت ساده ستاده به داده و غیره که طیف وسیعی را در برمی‌گیرد. علت این امر را می‌توان در نگرش‌های متفاوت افراد نسبت به بهره‌وری جستجو کرد. بهره‌وری در درجه اول یک دیدگاه فکری است که همواره سعی دارد آنچه را که در حال حاضر موجود است، بهبود بخشد. به عبارت دیگر، بهره‌وری استفاده مؤثر و کارآمد از ورودی‌ها یا منابع برای تولید محصول یا ارائه خروجی‌هاست. ورودی‌ها منابعی از

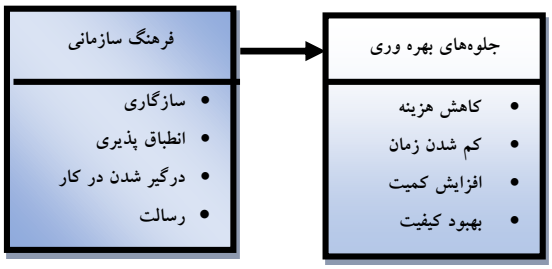
قبیل مواداولیه، ابزارآلات و تجهیزات، نیروی کار و زمین و غیره هستند که برای خلق خروجی یا ستاده استفاده می‌شوند [۳]. استرفیلد، بهره‌وری را نسبت بازده سیستم تولیدی به مقدار یک یا چند عامل تولید استفاده شده تعریف می‌کند [۴].

از طرف دیگر در هر سازمان، ارزش‌ها، نمادها، مراسم و اسطوره‌هایی وجود دارند که دائماً در طول زمان تغییر می‌کنند. این ارزش‌های مشترک معین می‌کنند که کارمندان چگونه جهان خود را درک کرده و به آن پاسخ می‌دهند. هسته اصلی فرهنگ سازمانی را ارزش‌هایی تشکیل می‌دهند که اعضای سازمان همگی با هم در آن مشترک هستند و بر اساس این ارزش‌ها، رفتارهای درون سازمانی شکل می‌گیرند [۵]. دنیسون بیان می‌دارد، فرهنگ به آسانی قابل رؤیت و تماس نیست؛ اما افراد سازمان به گونه‌ای با اهمیت، آن را به خوبی می‌شناسند و قانون فرهنگ از هر قانون دیگری قوی‌تر است. در بسیاری از سازمان‌ها این مهم‌ترین پیام و برداشت از فرهنگ است [۶]. مبحث فرهنگ سازمانی اخیراً در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را تشکیل داده است. فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت سازمان‌ها شناخته شده است و به مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک اطلاق می‌شود که بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌تواند نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید [۷].

در تحقیقات انجام پذیرفته در زمینه بهره وری به کرار از فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از متغیرهای مرتبط با بهره‌وری اشاره شده است به عنوان مثال نصیری پور (۱۳۸۶) فرهنگ سازمانی را بر بهره وری کارکنان مؤثر معرفی نموده است میرسهیل (۱۳۹۳) در شهر اهواز نیز فرهنگ سازمانی را بر بهره وری کارکنان بالینی بیمارستان مؤثر معرفی نموده است. در صورت وجود این تأثیر در بیمارستان‌های شهر مشهد مدیران باید به مقوله فرهنگ سازمانی جهت بهینه نمودن بهره وری منابع انسانی توجه ویژه‌ای داشته باشند و لذا همانطور که گفته شد با توجه به مشکلات موجود در اندازه گیری بهره‌وری کارکنان به جای آن نتایج بهره وری کارکنان مورد توجه قرار گرفته است و سؤال مطرح شده در این تحقیق به این صورت است که آیا بین فرهنگ سازمان، جلوه‌های بهره‌وری منابع انسانی در بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی مشهد رابطه وجود دارد؟

روش کار

این پژوهش از لحاظ ماهیت توصیفی از نوع تحلیل همبستگی و از لحاظ هدف کاربردی است و روش انجام تحقیق به صورت پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر کلیه کارکنان بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد (شامل ۱۲ بیمارستان) در سال ۹۶ بوده‌اند که بر اساس آمارها حدود ۹۰۰۰ نفر می‌باشند که شامل کلیه کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی می‌باشند. و با توجه به جدول مورگان نمونه‌ای به ۳۸۵ نفر به صورت انتخاب شده‌است. با توجه به عدم همگنی بیمارستان‌ها هر بیمارستان به عنوان یک طبقه در نظر گرفته شده است از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با تخصیص متناسب استفاده شده است. برای انجام تحقیق از پرسشنامه استاندارد دنیسون (۲۰۰۰) برای سنجش فرهنگ سازمانی استفاده شده است که شامل ۶۰ سؤال می‌باشد [۸] و در مجموع چهار بعد سازگاری، انطباق پذیری، رسالت و درگیر شدن در کار را می‌سنجد و از پرسشنامه تهیه شده توسط ریحانی و همکاران (۱۳۹۶) برای سنجش جلوه‌های بهره وری بهره گرفته شده است که در مجموع ۴ بعد کم شدن هزینه، کم شدن زمان انجام کار، افزایش رضایت و افزایش کیفیت را می‌سنجد.



تصویر ۱: مدل ارتباط بین فرهنگ سازمانی و جلوه‌های بهر وری

جهت بررسی روایی صوری پرسشنامه‌های تهیه شده از نظر اساتید و خبرگان استفاده شده است که در این بخش ۳ نفر از اعضای هیات علمی در رشته مدیریت منابع انسانی و ۲ نفر از خبرگان دانشگاه روایی پرسسشنامه‌ها را مورد تأیید قرار داده‌اند و پایایی پرسشنامه‌های مذکور با روش آلفای کرونباخ با استفاده از نمونه اولیه به حجم ۳۰ نفر در پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۸۶ و در پرسشنامه جلوه‌های بهره‌وری معادل ۰/۸۱ تعیین گردید. برای تحلیل اطلاعات از آزمون رگرسیون چندگانه و نرم افزار SPSS 18 استفاده شده است.

یافته‌ها

پرسشنامه نهایی در بین ۳۸۴ نفر توسط کارکنان و مدیران توزیع و تکمیل گردید. اکثر پاسخگویان (۵۸ درصد) زن بوده‌اند و متوسط سن ۳۷ سال و سابقه کار ۱۳ سال بوده است و بیشترین نسبت (۵۲ درصد) پاسخگویان دارای تحصیلات لیسانس بوده‌اند (جدول ۱).

در جدول ۲ میانگین ابعاد فرهنگ سازمانی دنیسون مشخص شده است. بر این اساس رسالت در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد با میانگین ۳/۷۱ بیشترین میزان را داشته است و کمترین میانگین (۳/۲۳) مربوط به سازگاری بوده است. از طرف دیگر در جدول ۳ میانگین جلوه‌های بهره وری از نظر کارکنان در چهار بعد تعیین شده است. بر این اساس افزایش رضایت بیشترین امتیاز را کسب نموده است و و کمترین امتیاز مربوط به کاهش هزینه بوده است. برای بررسی تأثیر عوامل مؤثر بر بهره وری بر جلوه‌های بهره وری از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شده است و بر اساس نتایج در جدول ۴ می‌توان دید

که فرهنگ سازمانی به میزان ۵۵ درصد، جلوه‌های بهره‌وری را تبیین می‌نماید. بر اساس معادله فوق می‌توان گفت تمامی ابعاد فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری بر جلوه‌های بهره وری از نظر کارکنان بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی مؤثر هستند و با توجه به مقدار احتمال می‌توان پذیرفت این رابطه از نظر آماری معنی دار است (F = ۸۵/۱۸۱ ،P < ۰/۰۰۱). همچنین می‌توان گفت از نظر کارکنان بیشترین تأثیر معنی‌دار بر جلوه‌های بهره وری سازمانی مربوط به بعد سازگاری است (P < ۰/۰۰۱) و بر این اساس تأثیر رسالت نیز بر جلوه‌های بهره‌وری با اینکه از سایر عوامل کمتر است اما از نظر آماری معنی دار می‌باشد (P = ۰/۰۰۳).

جدول ۱: توصیف مشخصات نمونه مورد بررسی در بیمارستانهای دانشگاه علوم پرشکی مشهد

عنوان	فراوانی (درصد فراوانی)
جنس	
زن	۲۲۵ (۵۸/۵۹)
مرد	۱۵۹(۴۱/۴۱)
سن	
کمتر از ۳۰ سال	۷۷(۲۰/۰۵)
۳۰ تا ۳۹ سال	۱۵۱(۳۹/۳۲)
۴۰ تا ۴۹ سال	۱۰۷(۲۷/۸۶)
۵۰ سال و بیشتر	۴۹(۱۲/۷۶)
سابقه	
کمتراز ۱۰ سال	۲۱۴(۵۵/۷۳)
۱۰ تا ۲۰ سال	۹۸(۲۵/۵۲)
بیش از ۲۰ سال	۷۲(۱۸/۷۵)
تحصیلات	
دیپلم و فوق دیپلم	۹۲(۲۳/۹۶)
لیسانس	۱۹۷(۵۱/۳۰)
فوق لیسانس ودکتری	۹۵(۲۴/۷۴)

جدول ۲: شاخصهای توصیفی مربوط به فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی	سازگاری	انطباق پذیری	درگیرشدن در کار	رسالت	کل
میانگین	۳/۲۳	۳/۵۴	۳/۴۶	۳/۷۱	۳/۴۵
انحراف‌معیار	۰/۶۷	۰/۷۱	۰/۶۹	۰/۶۱	۰/۴۵

جدول ۳: شاخصهای توصیفی مربوط به جلوه‌های بهره وری

جلوه‌های بهره وری	کاهش هزینه	کم شدن زمان	افزایش رضایت	بهبود کیفیت	کل
میانگین	۳/۰۴	۳/۳۱	۳/۶۳	۳/۳۵	۳/۳۳
انحراف‌معیار	۰/۶۵	۰/۵۴	۰/۵۱	۰/۷۲	۰/۴۳

جدول ۴: رگرسیون تأثیر فرهنگ سازمانی و جلوه‌های بهره‌وری منابع انسانی

بُعد	ضرایب	انحراف استاندارد	مقدار T	P
مقدار ثابت	-۰/۵۴۳	۰/۱۳۷	-۳/۹۵۰	<۰/۰۰۱
انطباق پذیری	۰/۲۵۳	۰/۰۸۶	۲/۹۵۰	۰/۰۰۳
درگیر شدن	۰/۳۰۸	۰/۰۹۴	۳/۲۷۵	۰/۰۰۱
مأموریت	۰/۲۴۷	۰/۰۸۳	۲/۹۶۲	۰/۰۰۳
سازگاری	۰/۳۴۹	۰/۰۸۷	۴/۰۲۴	<۰,۰۰۱
معنی داری مدل		F = ۸۵/۱۸۱ ،P < ۰/۰۰۱		
ضریب تعیین	۰/۵۵۸	**ضریب تعیین تصحیح شده**		<۰/۰۰۱

بحث

هدف از این پژوهش تعیین ارتباط فرهنگ سازمانی و جلوه‌های بهره‌وری منابع انسانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد است. جلالی فراهانی وهمکاران (۲۰۱۷) به بررسی ارتباط فرهنگ سامانی و بهره‌وری سازمانی با توجه نقش یادگیری سازمانی پرداختند. بر اساس نتایج حاصل از این تحقیق فرهنگ سازمانی به صورت مستقیم بر بهره‌وری مؤثر است و یادگیری سازمانی در این میان نقش میانجی را بر عهده دارد. به این معنی که فرهنگ سازمانی علاوه بر اینکه به طور مستقیم بهره‌وری را افزایش می‌دهد از طریق یادگیری سازمانی نیز تأثیر معنی داری بر بهره‌وری دارد [۹]. نصیری پور و همکاران در تحقیق مشابهی که در سال ۲۰۰۹ در همین زمینه با روش مولفه‌های اصلی انجام دادند فرهنگ سازمانی را به عنوان مهمترین عامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی معرفی کردند. نتایج حاصل از این تحقیقات

نشان دهنده تأثیر مهم فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری می‌باشد. که نتایج تحقیق حاضر نیز این تأثیر را تأیید نمودند [۱۰]. طاهری و همکاران (۲۰۱۶) در بخشی از تحقیق خود فرهنگ سازمانی را بر اثربخشی مدیران مؤثر معرفی کردند. در این تحقیق که هدف آن بررسی عوامل مؤثر بر یادگیری سازمانی بود فرهنگ سازمانی به عنوان یک متغیر زمینه‌ای علاوه بر اینکه یادگیری را تحت تأثیر خود قرار می‌داد از طریق اثربخشی مدیران سبب افزایش یادگیری سازمانی می‌شد. که اثربخشی خود یکی از جلوه‌های بهره‌وری است که در این تحقیق به آن اشاره شده است [۱۱]. بنیادی نائینی و همکاران (۲۰۱۵) نیز در تحقیقی به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر اثربخشی با توجه به نوآوری سازمانی پرداخته‌اند که نتایج نشان می‌دهد که اکتساب دانش به عنوان یک پشتوانه برای سایر مؤلفه‌ها در تقویت کارایی، نقش اساسی دارد. از طرف دیگر بر مبنای رابطه متغیر فرهنگ سازمانی با نوآوری سازمانی و نیز تأثیر مستقیم این متغیر بر اثربخشی سازمانی نتیجه گرفتند که سازمان با بهره گیری از فرهنگ سازمانی و ایجاد تغییرات شناختی و رفتاری، می‌تواند نوآوری را تا حد زیادی ارتقا داده و همین موضوع نقش مهمی در افزایش اثربخشی برای سازمان دارد. که خلاقیت و نوآوری در تحقیق حاضر به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر جلوه بهره‌وریسازمانی (اثربخشی و کارایی) نیز مورد تاکید قرار گرفته است و در مجموع نتایج این تحقیقات به نوعی تأیید کننده نتایج بدست آمده می‌باشد [۱۲].

نارنجو و همکاران (۲۰۱۶) به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان که شامل اثر بخشی و کارایی سازمانی می‌باشد پرداختند و در این میان نقش نوآوری سازمانی را در این موضوع بررسی نمودند. بر اساس ادعا نارنجو و همکاران نوآوری به عنوان یکی از عوامل کلیدی برای موفقیت درازمدت یک شرکت در بازارهای رقابتی امروزه در نظر گرفته می‌شود و فرهنگ سازمانی، به عنوان یک عامل که می‌تواند نوآوری را تحریک یا مهار کند بر عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد. که با بررسی انجام شده فرهنگ سازمانی علاوه بر اینکه به طورمستقیم بر عملکرد شرکت تأثیر گذار بوده است از طریق نوآوری (که یکی از متغیرهای ذکر شده در عوامل مرتبط با جلوه‌های بهره‌وری در تحقیق حاضر است) نیز بر جلوه‌های بهره‌وری تأثیر گذار می‌باشد [۱۳].

نتیجه‌گیری

در این پژوهش نتیجه گیری شده است که ابعاد فرهنگ سازمانی می‌توانند تأثیر مستقیم بر جلوه‌های بهره‌وری داشته باشند و بیشترین تأثیر در بین این ابعاد مربوط به بعد سازگاری است که می‌تواند به میزان قابل توجهی بر جلوه‌های بهره‌وری از نظر کارکنان تأثیر گذار باشد. با توجه به نکات یاد شده و کم بودن میزان سازگاری در بیمارستان‌ها ضروری است مدیران با در نظر گرفتن تأثیر بالای سازگاری بر جلوه‌های بهره‌وری نیروی انسانی و همچنین با توجه به اینکه سازگاری در مؤلفه ارزش‌های بنیادین و توافق و هماهنگی و پیوستگی تقسیم بندی شده است، در راستای ارتقاء ارزش‌های بنیادی سعی نمایند و همچنین سعی کنند با روش‌هایی مانند آشنایی کارکنان با فنون مذاکره، توافق را در سازمان افزایش دهند و با برگزاری جلسات بین بخشی و سایر روش‌های موجود هماهنگی و پیوستگی را در سازمان ارتقاء دهند.

سپاسگزاری

از کلیه همکاران ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مشهد بالاخص جناب آقای محمد حنیف اسدی رئیس گروه برنامه ریزی مدیریت سرمایه انسانی دانشگاه علوم پزشکی مشهد که ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند کمال تشکر را دارم.

References

1. Hatam N, Lotfi M, Kavosi Z, Tavakoli A. The relationship between quality of work life and human resource productivity in knowledge workers. J Health Manage Inf. 2014;1(3):59-65.
2. Piydarifard M, AbbasZadeh Y, Fani M, Hamdi K. Abstract The relationship between the quality of work life of the employees and the productivity of human resources in Islamic Azad University of Salmas, Khoy and Urumieh. Prod Manage. 2015;8(89-107).
3. Timmer MP, Dietzenbacher E, Los B, Stehrer R, de Vries GJ. An Illustrated User Guide to the World Input-Output Database: the Case of Global Automotive Production. Rev Int Econ. 2015;23(3):575-605. doi: 10.1111/roie.12178
4. Houseman S. Outsourcing, offshoring and productivity measurement in United States manufacturing. Int Labour Rev. 2007;146(1-2):61-80.
5. Douglas PC, Davidson RA, Schwartz BN. The Effect of Organizational Culture and Ethical Orientation on Accountants' Ethical Judgments. J Busin Ethics. 2001;34(2):101-21. doi: 10.1023/a:1012261900281
6. Calabrese M. Probable Truth: Editing Medieval Texts from Britain in the Twenty-First Century: The Yearbook of Langland Studies; 2014.
7. Ghassemi-Pirbalouti M, Ahmadi R, Alavi-Eshkaftaki SS. Association of organizational culture and job stress with mental health in nurses in Hajar and Kashani hospitals of Shahrekord city. J Clin Nurs Midwifery. 2013;2.
8. Denison DR. Organizational culture: Can it be a key lever for driving organizational change. 2000. In: The international handbook of organizational culture and climate [Internet]. [347-72].
9. Farahani M, Fereidouni M, Zafari R. Presenting Modeling the Effect of Organizational Culture on Organizational Learning and Human Resource Efficiency. Organ Manage Stud Sport. 2017;4(41-48).
10. Nasiripour A, Raeisi P, Hedayati S. The Relationship between organizational cultures and employees productivity. J Health Adm. 2009;12(35):17-24.
11. Taheri M, Nazari N, Giyasi Q. Organizational Learning Culture, Management Effectiveness and Mental Enhancement. Learn Educ Stud. 2016;8(19-36).
12. Nayini A, Azizi M, Achsenizadeh Q. The Relationship between the Components of Organizational Learning Culture and Effectiveness in Organizations with the Mediator of Organizational Innovation. Hum Resour Manage Res. 2015;8(187-221).
13. Naranjo-Valencia JC, Jiménez-Jiménez D, Sanz-Valle R. Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies. Rev Latinoam Psicol. 2016;48(1):30-41. doi: 10.1016/j.rlp.2015.09.009