

بررسی تاثیر تعلق خاطر کاری بر عملکرد رفتاری کارکنان بیمارستان های پارس آباد مغان

یاسر ملکی^۱، قادر وظیفه دمیرچی^۲

^۱ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمی، گروه مدیریت، گرمی، ایران.

^۲ دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمی، گروه مدیریت، گرمی، ایران.

نام نویسنده مسئول:

قادر وظیفه دمیرچی

چکیده

هدف اصلی تحقیق، بررسی تاثیر تعلق خاطر کاری بر عملکرد رفتاری کارکنان بیمارستان های پارس آباد مغان می باشد. روش پژوهش از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بیمارستان های پارس آباد مغان می باشد. مطابق فرمول کوکران، حجم نمونه ۱۶۹ نفر انتخاب گردید و پاسخ دهندگان با روش نمونه گیری تصادفی ساده گزینش شدند. برای جمع آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شد. روایی پرسشنامه با گرفتن مشاوره از اعضای هیأت علمی متخصص در این زمینه تقویت و پایایی پرسشنامه تعلق خاطر کاری و عملکرد رفتاری کارکنان با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی برای طبقه بندی، تهیه نمودارها و جداول فراوانی استفاده گردید و برای آزمون فرضیه ها، ابتدا جهت آگاهی از نرمال بودن متغیرها از آزمون اسمیرنوف - کولموگروف استفاده شد، که مشاهده گردید متغیرها از توزیع نرمال برخوردارند و در این حالت با استفاده از آمار استنباطی به تجزیه و تحلیل فرضیه های تحقیق پرداخته شد و از آزمون رگرسیون خطی استفاده شد. نتایج نشان داد که تعلق خاطر کاری بر عملکرد رفتاری کارکنان بیمارستان های پارس آباد مغان تاثیر دارد.

واژگان کلیدی: تعلق خاطر کاری، عملکرد رفتاری.

مقدمه

ارتباط سازنده و موثر بین مدیر و کارکنان بیمارستانها به منظور ایجاد تفاهم و همسویی و در جهت بهبود وضعیت کمی و کیفی مدیریت و امور اجرایی بهتر و در نهایت سبب ارائه خدمات بیشتر و بهتر به بیماران خواهد شد. این امر، علاوه بر آنکه سبب مشروعیت سازمان در افکار عمومی و به خصوص از منظر مشتریان بیمارستان می شود، در عین حال، سبب استقبال بیشتر مشتریان و استفاده کنندگان از خدمات بهداشتی و پزشکی و گسترش پوشش آنان خواهد شد. این استقبال به نوبه خود سبب بالا رفتن درآمد سازمان و بازدهی بیشتر آن به لحاظ اقتصادی و از لحاظ مالی سبب توسعه تامین اجتماعی و شبکه بهداشت در سطح کشور می شود (سعیدی، ۱۳۸۸). از این رو به نظر می رسد با افزایش تعلق خاطر کاری میتوان عملکرد رفتاری افزایش داد. لذا در صورت اثبات این مسئله خدمات دهی به بیماران و مشتریان بیمارستانها بهبود پیدا می کند و رونق فرهنگی و اجتماعی جامعه را فراهم می آورد. لذا اقتضا می کند که در این زمینه تحقیقات گسترده ای صورت گیرد تا بتوان از نتایج آن استفاده های لازم را کرد. با توجه به مباحث مطرح شده در مقاله حاضر به دنبال پاسخ به این سوال است که تعلق خاطر کاری بر عملکرد رفتاری کارکنان بیمارستان های پارس آباد مغان چه تاثیری دارد؟

۱- بیان مسئله

سازمان یک نهاد اجتماعی است که دارای هدف و نظامی است که به سبب داشتن یک ساختار آگاهانه فعالیت های خاصی انجام می دهد برای تحقق اهداف هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان نقش مهمی را ایفا می کند. به نتیجه رساندن وظایف سازمان، به عهده نیروی انسانی آن سازمان و عملکرد این افراد، همان عملکرد سازمانی است (لونچ و ری آلپ، ۲۰۱۱). شاید اولین مفهومی که از ابتدای پیدایش سازمان ها تا به امروز مورد توجه قرار گرفته و می گیرد، مفهوم عملکرد سازمانی است. عملکرد سازمان ها مفهومی است که به تنهایی قادر به توجیه وجود بقاء و حتی انحلال سازمان ها است و اصولاً فلسفه سازمان ها همان عملکرد آنها می باشد چرا که همه عناصر و زیر مجموعه ها یک سازمان که یک نظام یا سیستم می سازند (خاکپور، ۱۳۸۳). کمپل بر این باور است که در عملکرد، رفتار وجود دارد و باید از نتایج متمایز باشد زیرا که برخی از عوامل سیستم ها می توانند نتایج را از بین ببرند. صاحب نظران سازمانی عملکرد را به دو بعد عملکرد زمینه ای و عملکرد رفتاری یا همان فنی تقسیم کرده اند (وئوقی نیری و همکاران، ۱۳۹۵). عملکرد یعنی اندازه گیری نتایج و اینکه آیا کار را خوب انجام داده ایم یا نه (زارعی متین و همکاران، ۱۳۸۵). عملکرد واژه ای است که هم مفهوم فعالیت برای انجام کار و هم نتیجه کار را یکجا در بردارد (یمینی، ۱۳۷۵). بر اساس تعریف آخر، عملکرد هم مفهوم رفتار کاری و هم مفهوم رسیدن به اهداف را در برمی گیرد. عملکرد و یادگیری انسان متأثر از گرایش های شناختی، عاطفی و احساسات، انتظارات، باورها و ارزش هاست. عوامل متعددی در بروز عملکرد رفتاری بر اساس ادبیات موجود دخیل هستند. اما سوال این است به چه میزان وجود تعلق خاطر کارکنان در بروز عملکرد رفتاری دخیل است؟

در طی سال های اخیر توجه و علاقه زیادی به موضوع تعلق خاطر کارکنان نشان داده شده است. بسیاری بر این عقیده هستند که تعلق خاطر کارکنان پیش بینی کننده نتایج کار کارکنان، موفقیت سازمانی و عملکرد مالی است. تعلق خاطر کاری به عنوان یک سازه مثبت دارای پتانسیل بالایی برای تبیین پیامدهای مطلوب سازمانی است (مسیبی و همکاران^۲، ۲۰۰۹). کان^۳ به عنوان اولین پژوهشگر حوزه تعلق خاطر، آن را استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقش های کاری تعریف می کند. در تعلق خاطر افراد در ایفای نقش تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را بکار گرفته یا ابراز می کنند. فقدان تعلق خاطر، منفک کردن خویش از نقش های کاری است. در فقدان تعلق خاطر افراد به طور فیزیکی، شناختی و عاطفی از نقش های کاری خویش منفک هستند (کان، ۱۹۹۰، ص ۶۹۴). شاوفلی و بکر^۴ تعلق خاطر کاری را حالات ذهنی مثبت، رضایت بخش و مرتبط با کار تعریف می کنند که توسط سه شاخص سرزندگی، فدایی شدن و مجذوب شدن متمایز می شود. سرزندگی با سطح بالایی از انرژی و تاب آوری ذهنی در حین کار متمایز می شود. فدایی شدن به درگیر شدن شدید شخص با کار و تجربه حس معنی داری، اشتیاق و چالش اشاره دارد. مجذوب شدن، با تمرکز کامل و جذب شدن شادمانه در کار متمایز می شود که به موجب آن زمان به سرعت گذشته و منفک کردن خویش از کار برای فرد مشکل است (شاوفلی و بکر، ۲۰۰۴، ص ۲۹۵). لذا با توجه به مباحث مطرح شده مقاله با هدف تعیین تاثیر تعلق خاطر کاری بر عملکرد رفتاری کارکنان بیمارستان های پارس آباد مغان انجام گرفته است.

۲- فرضیه تحقیق

تعلق خاطر کاری بر عملکرد رفتاری کارکنان بیمارستان های پارس آباد مغان تاثیر دارد.

¹ Llonch, J., & Rialp, J.² Macey et al³ Kahn⁴ Schaufeli & Bakker

۳- تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای تحقیق

۳-۱- تعریف مفهومی تعلق خاطر کاری:

تعلق خاطر کاری به حالات ذهنی مثبت، رضایت بخش و مرتبط با کار اطلاق می شود که توسط سه شاخص سرزندگی، فدایی شدن و مجذوب شدن متمایز می شود (شاوفلی و بکر، ۲۰۰۴، ص ۲۹۵).

۳-۲- تعریف عملیاتی تعلق خاطر کاری:

برای اندازه گیری تعلق خاطر کاری از پرسشنامه هفده گویه ای (شاوفلی و بکر، ۲۰۰۴) استفاده شد. که ابعاد و شاخصه های هر یک در زیر آمده است.

جدول ۱- ابعاد و شاخص های تعلق خاطر کاری (شاوفلی و بکر، ۲۰۰۴)

ابعاد	شاخص
سرزندگی	احساس سرشار از انرژی در کار
	معنادار و هدفدار بودن کار
	احساس پرواز هنگام کار
	احساس قوی و شدید در کار
	مشتاق کار بودن
مجذوب شدن	فراموشی همه چیز هنگام کارها
	الهام بخش بودن کارها
	داشتن احساس خوب در صبح برای رفتن به سرکار
	احساس خوشبختی شدید هنگام کار
	افتخار به کار
فدایی شدن	غوطه ور بودن در کارها
	دانستن طولانی بودن کار
	چالشی بودن کارها
	انجام دادن کار وقتی که پیوسته و ادامه دار است
	انعطاف پذیر بودن از لحاظ ذهنی
	مشکل بودن جدایی از کار
	استقامت در محل کارم حتی و قتی که کارها به خوبی انجام نشود

۳-۳- تعریف مفهومی عملکرد رفتاری:

عملکرد رفتاری: این رویکرد عملکرد تلاش می کند رفتارهایی که یک کارمند بایستی انجام دهد تا در کارش مؤثر باشد را تعریف کند. تکنیک های متنوعی در این رویکرد تعریف شده است که مستلزم اینست که یک مدیر ارزیابی کند کدام کارمند این رفتارها را از خود بروز می دهد (نو و همکاران^۵، ۲۰۰۸، ص ۲۰۱).

۳-۴- تعریف عملیاتی عملکرد رفتاری:

منظور از عملکرد رفتاری؛ در این تحقیق منظور از عملکرد رفتاری میزان نمره ای است که از پرسشنامه (فرس و فای^۶، ۲۰۰۱) ساخته شده بدست می آید.

عملکرد در نقش: تعریف مفهومی این مؤلفه تمایل فرد برای انجام وظایفی که در قبال قبول پست (شغل) و یا در قبال دریافت حقوق و یا دستمزد باید فرد انجام دهد (کول کویت و همکاران، به نقل از فیضی و همکاران، ۱۳۹۰).

⁵ Noe, R.A, Hollenbeck, J. R, Gerhurt, B & Wright, P.M.

⁶ Frese Michael, Fay Doris

در این تحقیق منظور از این بعد میزان نمره ای است که فرد در گویه های از پرسشنامه عملکرد رفتاری بدست می آورد. و تمامی این گویه ها به صورت مثبت از یک تا پنج نمره گذاری می شوند.

عملکرد در فرا نقش: تعریف مفهومی این مؤلفه تمایل فرد برای انجام وظایفی که در قبال قبول پست (شغل) و یا در قبال دریافت حقوق و یا دستمزد نیست بلکه فراتر از آن می باشد که شخص به صورت داوطلبانه انجام می دهد (کول کویت و همکاران، به نقل از فیضی و همکاران، ۱۳۹۰).

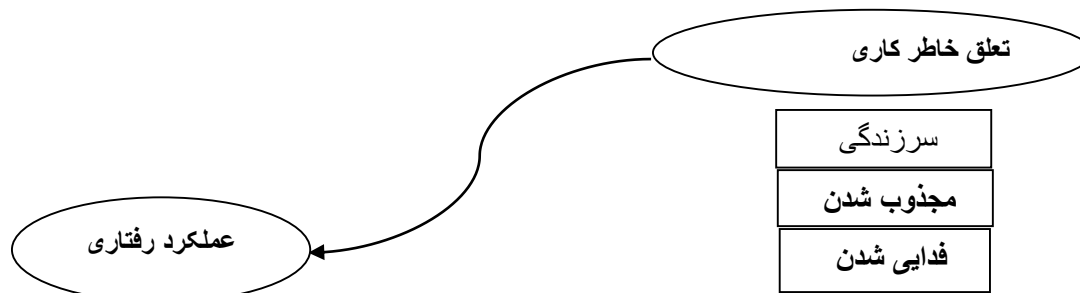
تعریف عملیاتی این بعد میزان نمره ای است که فرد در گویه های از پرسشنامه عملکرد رفتاری بدست می آورد. و تمامی این گویه ها به صورت مثبت از یک تا پنج نمره گذاری می شوند.

جدول ۲: مدل عملیاتی عملکرد رفتاری (فرس و فای، ۲۰۰۱)

مفهوم	ابعاد	شاخص
عملکرد رفتاری	رفتار در نقش: وظیفه ای	- ارزشیابی همکاران در سازمان در چه سطحی است - پیگیری مناسب در سازمان در چه سطحی است - انجام کار خوب و مناسب در سازمان در چه سطحی است - تأثیر مثبت بر کار در سازمان در چه سطحی است - شفافیت معقول در سازمان در چه سطحی است - نتایج و برآوردهای سازمانی در سازمان در چه سطحی است - بهبود عملکرد در سازمان در چه سطحی است
	رفتار در فرا نقش: شهروندی	- اعتماد مشتریان (ارباب رجوع) به سازمان در چه سطحی است - تسهیم اطلاعات و دانش با همکاران در سازمان در چه سطحی است - روح تیمی در سازمان در چه سطحی است - وفاداری کارکنان به سازمان در چه سطحی است - یکدلی در سازمان در چه سطحی است - توانایی گوش دادن به صحبت ها و مشکلات افراد (همکاران) در سازمان در چه سطحی است - وفاداری به ارزش های شخصی در سازمان در چه سطحی است - ارزش های خانوادگی در سازمان در چه سطحی است - دسترسی بیشتر به مشتریان مهم (ارباب رجوع) در سازمان در چه سطحی است - پتانسیل بیشتر برای کمک به مشتریان (ارباب رجوع) در سازمان در چه سطحی است

مدل مفهومی تحقیق

برای انجام تحقیقات علمی و نظام مند، چارچوبی علمی و نظری مورد نیاز است. که اصطلاحاً مدل مفهومی نامیده می شود. برای سنجش هر یک از متغیرهای تحقیق از پرسشنامه های استاندارد استفاده شد. بدین ترتیب که برای سنجش تعلق خاطر کاری از پرسشنامه شاولی و بکر (۲۰۰۴) و عملکرد رفتاری از پرسشنامه فرس و فای (۲۰۰۱) استفاده گردید. در این تحقیق از مدل مفهومی زیر استفاده شده است:



نمودار ۱- مدل مفهومی تحقیق (محقق ساخته)

۴- روش تحقیق

۴-۱ جامعه آماری

جامعه به مجموعه ای از افراد یا واحدهایی که دارای حداقل یک صفت مشترک باشند، گفته می شود (خاکی، ۱۳۸۲، ص ۲۷۳). جامعه آماری در پژوهش حاضر کلیه کارکنان بیمارستانهای پارس آباد (بیمارستان امام و ارس) می باشد که آمار آنها طبق آمار بدست آمده ۳۰۲ نفر می باشد، که از این تعداد ۱۴۵ نفر مرد و ۱۵۷ نفر زن می باشد.

۴-۲ نمونه آماری و روش نمونه گیری

نمونه به بخشی از جامعه گفته می شود که معرف یا نماینده آن باشد که همه ویژگی های جامعه را به طور خاص که از لحاظ موضوع پژوهش مهم است به تناسب دارا باشد (هومن، ۱۳۸۳). برای تعیین تعداد نمونه از جدول مورگان استفاده شده است که تعداد آنها بر اساس جدول مورگان ۱۶۹ نفر می باشد. روش نمونه گیری نیز تصادفی ساده می باشد.

۴-۳ روش و ابزار گردآوری اطلاعات

مهم ترین روش های گردآوری اطلاعات در این تحقیق بدین شرح است: مطالعات کتابخانه ای: در این قسمت جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه ای، مقالات، کتاب های مورد نیاز و نیز از اینترنت استفاده شده است. تحقیقات میدانی: در این قسمت به منظور جمع آوری داده ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه برای سنجش متغیرهای تحقیق در بین کارکنان بیمارستانهای پارس آباد استفاده گردیده است. تعلق خاطر کاری: پرسشنامه در طیف پنج گزینه ای لیکرت که از پرسشنامه تعلق خاطر کاری شاولفی و بکر (۲۰۰۴) مورد سنجش قرار می گیرد.

عملکرد رفتاری: این و با پرسشنامه استاندارد که از مدل فرس و فای، (۲۰۰۱) برگرفته شده است مورد سنجش قرار می گیرد. از آنجایی که پرسشنامه ها استاندارد می باشند نیاز به روایی سنجی نبود، لکن برای اطمینان بیشتر؛ برای تعیین روایی محتوایی، پرسشنامه ها به ۳ نفر از اساتید مجرب در زمینه مدیریت و روش تحقیق جهت بررسی محتوایی ارائه گردید که با بررسی و تغییرات انجام شده کلیه آنها سؤالات تنظیم شده را مورد تأیید قرار دادند و از این طریق روایی محتوایی پرسشنامه ها تأیید گردید. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده های به دست آمده از این پرسشنامه ها و به کمک نرم افزار آماری میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد و نتایج نشان دهنده آن است که پرسشنامه مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار می باشد.

جدول ۳- آلفای کرونباخ محاسبه شده برای هر کدام از متغیرها

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
تعلق خاطر کاری	۰/۸۷۷
عملکرد رفتاری	۰/۷۹۸

۴-۴ روش ها و ابزار تجزیه و تحلیل داده ها

روشهای مورد نظر برای تجزیه و تحلیل شامل تجزیه و تحلیل توصیفی و تجزیه و تحلیل استنباطی بود. در تجزیه و تحلیل استنباطی ابتدا آزمون کولموگروف - اسمیرنوف جهت تشخیص توزیع داده ها استفاده شد و با توجه به نرمال بودن داده ها از رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد که این پردازش با استفاده از نرم افزار SPSS انجام گرفته است.

۵- تجزیه و تحلیل استنباطی**۵-۱ آزمون کالموگروف-اسمیرنوف**

قبل از آنکه به بررسی فرضیه های تحقیق پرداخته شود، برای تک تک متغیرها از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. منطق استفاده از این آزمون مشخص کردن وضعیت نرمال بودن داده ها می باشد که در صورت نرمال بودن از آزمون های پارامتریک (رگرسیون خطی) و در صورت نرمال نبودن از آزمون های ناپارامتریک (رگرسیون غیرخطی) استفاده می شود. چون داده ها نرمال می باشد لذا از رگرسیون خطی بهره برده شده است. داده های این آزمون در جدول ۴-۵ آمده است.

جدول ۴- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

شاخص آماری	تعلق خاطر کاری	عملکرد رفتاری
Z	۱/۰۱۴	۰/۹۸۰
Sig	۰/۲۵۵	۰/۲۹۲

مطابق با جدول ۴ توزیع داده ها نرمال بوده و برای متغیرها آزمون پارامتری استفاده گردید.

۵-۲ آزمون فرضیه

تعلق خاطر کاری بر عملکرد رفتاری کارکنان بیمارستان های پارس آباد مغان تاثیر دارد.
برای تجزیه و تحلیل فرضیه فوق دو فرض آماری ارائه شد:

فرض محقق: تعلق خاطر کاری بر عملکرد رفتاری کارکنان بیمارستان های پارس آباد مغان تاثیر دارد.
فرض صفر: تعلق خاطر کاری بر عملکرد رفتاری کارکنان بیمارستان های پارس آباد مغان تاثیر ندارد.

برای نتیجه گیری در مورد تایید یا رد فرضیه فوق از روش تحلیل رگرسیون استفاده می شود. در فرضیه حاضر متغیر عملکرد رفتاری به عنوان وابسته و تعلق خاطر کاری به عنوان متغیرهای مستقل می باشند و اگر ضریب حداقل یکی از متغیرهای مستقل معنی دار باشد نتیجه می شود که آن متغیر تاثیر معنی داری بر متغیر وابسته دارد و نتیجه خواهد شد که تعلق خاطر کاری قادر به پیش بینی عملکرد رفتاری می باشند و در نتیجه تاثیر معنی داری بر عملکرد رفتاری دارند. نتایج تحلیل رگرسیون زمانی معتبر است که مفروضات (مفروضات رگرسیون کلاسیک) آن برقرار باشد. از جمله مفروضاتی که در تحلیل رگرسیون مد نظر قرار می گیرد عبارتند از: نرمال بودن توزیع متغیر وابسته و خطا ها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش بینی شده توسط رگرسیون)، آزمون معنی داری کل رگرسیون (وجود رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و وابسته) و ناهمبسته بودن خطاها (استقلال خطا ها).

همانطور که گفته شد یکی از پیش فرض های اصلی تحلیل رگرسیون خطی نرمال بودن توزیع متغیر وابسته و نرمال بودن توزیع مانده ها (خطاها) می باشد. با توجه به جدول ۴ نتیجه شد که متغیر وابسته عملکرد رفتاری نرمال می باشد و همچنین نتیجه آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برای متغیر خطا نیز نرمال نشان داده شده است. با اینکه سطح معنی داری در آزمون نرمال بودن بزرگتر از ۰,۰۵ می باشد نتیجه می شود که متغیر خطا نیز نرمال می باشد و فرض نرمال بودن برقرار می باشد.

یکی دیگر از فرض های رگرسیون خطی، استقلال خطا ها یا ناهمبسته بودن خطا ها از یکدیگر است. به منظور بررسی استقلال خطا ها از یکدیگر از آزمون دوربین واتسون استفاده می شود. مقادیر آماره دوربین واتسون بین ۰ و ۴ می باشد. چنانچه آماره دوربین واتسون در بازه ۱,۵ تا ۲,۵ قرار گیرد عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می شود. با توجه به جدول ۵ آماره دوربین واتسون برای مدل رگرسیونی برابر ۱/۹۴ می باشد. که نتیجه می شود این مقدار در بازه ۱,۵ تا ۲,۵ قرار می گیرد. بنابراین می توان گفت فرض استقلال خطاها در مدل رگرسیونی رد نمی شود و می توان گفت ناهمبسته بودن خطا ها نیز برقرار می باشد. با توجه به جدول ۵ و مقدار ضریب تعیین می توان گفت که حدود ۷۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل توجیه می شود.

جدول ۵: نتایج رگرسیون چند متغیره

متغیرها پیشبین	دوربین واتسون	R	ضریب تعیین	F	معنی داری F	T	معنی داری T
مقدار ثابت	۱/۹۴	۰/۸۱۷	۰/۶۶	۱۰۷/۰۵۶	۰/۰۰۰	۱۱/۸۰۰	۰/۰۰
سرزندگی						۶/۱۵۰	۰/۰۰۰
مجنوب شدن						۵/۰۱۰	۰/۰۰۰
فدایی شدن						۷/۹۲	۰/۰۰۰

در جدول ۵ آزمون F فیشر (۱۰۷/۰۵۶) و سطح معنی داری (۰,۰۰۰) بدست آمده برای آن مربوط به آزمون قطعیت وجود رابطه خطی (آزمون معنی داری کل رگرسیون) بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته می باشد. با توجه به اینکه سطح معنی داری این آزمون نیز کمتر از ۰,۰۵ می باشد می توان گفت که رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته عملکرد رفتاری وجود دارد و کل مدل معنی دار می باشد. با توجه به اینکه مفروضات رگرسیون خطی برقرار می باشد در ادامه به بررسی معنی داری ضرایب رگرسیونی و آزمون فرضیه ذکر شده است. با توجه به مقدار T مقدار ثابت ۱۱/۸۰۰ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقدار تی سرزندگی ۶/۱۵ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقدار تی مجنوب شدن ۵/۰۱۰ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقدار تی فدایی شدن ۷/۹۲ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ می باشد. همانطور که مشاهده می شود سطح معنی داری بدست آمده از رگرسیون چندگانه برای متغیرها کمتر از ۰,۰۵ می باشد. لذا نتیجه گرفته می شود که این متغیرها (ابعاد تعلق خاطر کاری) تاثیر معنی داری در پیش بینی عملکرد رفتاری دارند. بنابراین با توجه به مطالب گفته شده می توان گفت فرضیه « تعلق خاطر کاری بر عملکرد رفتاری تاثیر معناداری وجود دارد.» با اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار می گیرد.

نتیجه گیری

در تحقیق اثر تعلق خاطر کاری بر عملکرد رفتاری کارکنان بیمارستانهای پارس آباد مورد نظر بود که مفاهیم در طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای مورد اندازه گیری واقع گردید.

جامعه آماری این تحقیق را کلیه بیمارستان های پارس آباد مغان تشکیل می دادند که تعداد نمونه ما بر اساس فرمول کوکران ۱۶۹ نفر به دست آمد که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده توزیع شد که در نهایت ۱۶۵ پرسشنامه قابل تحلیل برگشت داده شد. پرسشنامه‌ها با مشاوره سه نفر از اساتید گروه مدیریت تقویت گردید و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی برای تهیه جداول فراوانی و نمودارها استفاده گردید. سپس با استفاده از آمار استنباطی به تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق پرداخته شد. برای بررسی تاثیر تعلق خاطر کاری بر عملکرد رفتاری از نرم افزار آماری اس پی اس اس استفاده گردید. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف با سطح معنی داری $P > 0.05$ ، وضعیت توزیع آماری متغیرهای تحقیق را به شکل نرمال نشان می دهد. بنابراین آزمون فرض نرمال بودن توزیع مشاهدات این مطالعه مورد تایید قرار گرفته و زمینه برای انجام آزمون های آماری استنباطی فراهم است.

برای نتیجه گیری در مورد تایید یا رد فرضیه فوق از روش تحلیل رگرسیون استفاده می شود. در فرضیه حاضر متغیر عملکرد رفتاری به عنوان وابسته و تعلق خاطر کاری به عنوان متغیرهای مستقل می باشند و نتیجه آزمون آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف برای متغیر خطا نیز نرمال نشان داده شده است. آماره دوربین واتسون برای مدل رگرسیونی برابر ۱/۹۴ می باشد. که نتیجه می شود این مقدار در بازه ۱.۵ تا ۲.۵ قرار می گیرد. بنابراین می توان گفت فرض استقلال خطاها در مدل رگرسیونی رد نمی شود و می توان گفت ناهمبسته بودن خطاها نیز برقرار می باشد.

آزمون F فیشر (۱۰۷/۰۵۶) و سطح معنی داری (۰.۰۰۰) بدست آمده برای آن مربوط به آزمون قطعیت وجود رابطه خطی (آزمون معنی داری کل رگرسیون) بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته می باشد. با توجه به اینکه سطح معنی داری این آزمون نیز کمتر از ۰.۰۵ می باشد می توان گفت که رابطه خطی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته عملکرد رفتاری وجود دارد و کل مدل معنی دار می باشد. همچنین با توجه به مقدار T مقدار ثابت ۱۱/۸۰۰ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقدار تی سرزندگی ۶/۱۵ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقدار تی مجذوب شدن ۵/۰۱۰ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقدار تی فدایی شدن ۷/۹۲ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ می باشد. همانطور که مشاهده می شود سطح معنی داری بدست آمده از رگرسون چندگانه برای متغیرها کمتر از ۰.۰۵ می باشد. لذا نتیجه گرفته می می شود که این متغیرها (ابعاد تعلق خاطر کاری) تاثیر معنی داری در پیش بینی عملکرد رفتاری دارند. بنابراین با توجه به مطالب گفته شده می توان گفت فرضیه « تعلق خاطر کاری بر عملکرد رفتاری تاثیر معناداری وجود دارد.» با اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار می گیرد.

پیشنهادهای

بنابر فرضیه تحقیق مبنی بر وجود تاثیر تعلق خاطر کاری بر عملکرد اخلاقی پیشنهاداتی به شرح زیر مطرح می گردد.

- احساس سرشار از انرژی در کار برای کارکنان بیمارستان معنادار شود.
- کارکنان را در کارها غوطه‌ور بودن در کارها کنند.
- معنادار و هدفدار بودن کار در بین کارکنان بیمارستان تقویت شود.
- احساس پرواز هنگام کار برای کارکنان بیمارستان معنادار شود.
- احساس قوی و شدید در کار در بین کارکنان بیمارستان تقویت شود.
- مشتاق کار بودن در بین کارکنان بیمارستان تقویت شود.
- فراموشی همه چیز هنگام کارها برای کارکنان بیمارستان معنادار شود.
- الهام بخش بودن کارها برای کارکنان بیمارستان معنادار شود.
- داشتن احساس خوب در صبح برای رفتن به سرکار در بین کارکنان بیمارستان تقویت شود.
- احساس خوشبختی شدید هنگام کار در بین کارکنان بیمارستان تقویت شود.
- افتخار به کار در بین کارکنان بیمارستان بوجود آید.
- طولانی بودن کار به اطلاع کارکنان بیمارستان برسد.
- چالشی بودن کارها برای کارکنان بیمارستان معنی شود.
- انجام دادن کار وقتی که پیوسته و ادامه دار است برای کارکنان بیمارستان مطلوب باشد.
- استقامت در محل کارم حتی و قتی که کارها به خوبی انجام نشود.

منابع و مراجع

- [۱] خاکپور، ع. (۱۳۸۳). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی و عملکرد شغلی (وظیفه ای و زمینه ای) مدیران مدارس شهر همدان در سال تحصیلی ۸۲-۸۳، کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی.
- [۲] زارعی متین ح، جندقی غ، توره ن. ۱۳۸۵. شناخت عوامل رفتار شهروندی سازمانی و بررسی ارتباط آن با عملکرد سازمانی. فرهنگ مدیریت سال چهارم. شماره دوازده، بهار ۸۵، صص ۶۴-۳۱
- [۳] کول کویت، جیسون ای؛ لیپاین، جفری ای و ویزن، م. (۱۳۹۰)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه محمد فیصی، اسماعیل قادری ئ مهدی علیزاده، انتشارات محقق اردبیلی، چاپ اول.
- [۴] وثوقی نیری ع.، روح الهی ا.، محمدحسین ح. (۱۳۹۵) بررسی تأثیر استرس شغلی بر سلامت عمومی و عملکرد شغلی کارکنان مراقبت پرواز، دوماهنامه سلامت کار ایران، دوره ۱۳، شماره ۱، فروردین و اردیبهشت
- [۵] یمینی م. ۱۳۷۲. رابطه ی بین ویژگیهای الگوی پنج عاملی شخصیت با دو بعد عملکرد شغلی زمینه ای و وظیفه ای مدیران مدارس راهنمایی (همکار)، فصلنامه ی کاربردی روان شناسی ۱۳۸۷، سال دوم، شماره ی ۳ و ۲، صص: ۵۶۴-۵۷۹.
- [6] Frese M., Fay D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century, Research in Organizational Behavior, Volume 23, 2001, Pages 133-187
- [7] Kahn W A. 1990. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. The Academy of Management Journal, 33 (4): 692-724
- [8] Llonch, J., & Rialp, J. 2011 Marketing Capabilities, Enterprise Optimization Programs and Performance in Early Transition Economies: The Case of Cuban SOEs. Transformations in Business & Economics, Vol.10, No 3(24), pp.45-71
- [9] Macey W H, Schneider B, Barbara K M, Young S A. 2009. Employee engagement: tools for analysis. practice and competitive advantages. Willey- Blackwell, UK
- [10] Noe, R.A, Hollenbeck, J. R, Gerhurt, B & Wright, P.M. (2008). Human Resource Management: gaining Competitive advantage. New York: Mc GrawHill.
- [11] Schaufeli W B, Bakker A B. 2004. Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multisample study. Journal of Organizational Behavior, 25: 293-315.