مقاله اصیل پژوهشی

رابطه تعهد سازمانی با بهره‌وری اعضای گروه توانبخشی: مرکز آموزشی- درمانی روان‌پزشکی رازی (سال ۱۳۹۰)

زهره شریفی‌اصل[۱]، علی چابک[۲]، نیکتا حاتمی‌زاده[۳]، پوریا رضا سلطانی[۴]

چکیده

زمینه و هدف: تعهد سازمانی، پایداری بیشتر نیروی انسانی در سازمان را به دنبال دارد. مطالعه حاضر با هدف ارزیابی رابطه تعهد سازمانی با بهره‌وری اعضای گروه توانبخشی روانی انجام شد.

روش تحقیق: در این مطالعه همبستگی، ۹۰ نفر از ۲۹۱ عضو گروه توانبخشی روانی مرکز روان‌پزشکی رازی که به روش طبقه‌ای نسبتی از رشته‌های مختلف توانبخشی، انتخاب شدند، مورد ارزیابی قرار گرفتند. به منظور سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی Allen-Meyer با شاخص روایی محتوایی ۰/۶۸ و پایایی آزمون بازآزمون ۰/۹۴ استفاده شد و بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل Hersey- Goldsmith با شاخص روایی محتوایی ۰/۶۱ و پایایی آزمون بازآزمون ۰/۸۸ مورد سنجش قرار گرفت. هر دو پرسشنامه خود اجرا بودند. پس از بررسی نرمال‌بودن توزیع نمرات پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف، همبستگی بین نمرات بهره‌وری و مؤلفه‌های تعهد سازمانی نیروی انسانی بر حسب مورد با تعیین ضریب همبستگی پیرسون و یا اسپیرمن ارزیابی شد.

یافته‌ها: در مجموع ۱۰ روان‌پزشک، ۱۵ روانشناس، ۱۱ کاردرمانگر، ۴۵ پرستار و ۹ مددکار اجتماعی مورد ارزیابی قرار گرفتند. بین تعهد سازمانی با بهره‌وری (r=۰/۳۵۷)، تعهد عاطفی با بهره‌وری (r=۰/۲۳۹)، تعهد مستمر با بهره‌وری (r=۰/۳۰۳) و تعهد هنجاری با بهره‌وری (r=۰/۲۷۵)، در بین اعضای گروه توانبخشی روانی مرکز رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود داشت.

نتیجه‌گیری: در مجموعه تلاش‌هایی که به منظور ارتقای بهره‌وری گروه توانبخشی انجام می‌پذیرد، لازم است طراحی و اجرای مداخلاتی برای ارتقای تعهد سازمانی اعضای گروه در نظر گرفته شود.

واژه‌های کلیدی: تعهد سازمانی، بهره‌وری، توانبخشی، توسعه کارکنان

مراقبت‌های نوین، فصلنامه علمی-پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم‌پزشکی بیرجند. ۱۳۹۱؛ ۹ (۲): ۱۲۹-۱۳۶

دریافت: ۱۳۹۰/۱۰/۲۲ اصلاح نهایی: ۱۳۹۱/۰۳/۲۰ پذیرش: ۱۳۹۱/۰۳/۲۷

[۱] کارشناس ارشد مدیریت توانبخشی، مرکز آموزشی- درمانی روان‌پزشکی رازی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران، ایران

[۲] دکترای پزشکی، MPH، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران، ایران

[۳] نویسنده مسؤول، دانشیار، متخصص بیماری‌های کودکان، MPH، مرکز تحقیقات توانبخشی اعصاب کودکان، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران، ایران

آدرس: تهران- ولنجک- بلوار دانشجو- خیابان کودکیار- دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی- گروه آموزشی مدیریت توانبخشی

تلفن: ۰۲۱۲۲۱۸۰۱۳۲ پست الکترونیکی: nikta_h@yahoo.com

[۴] کارشناس ارشد آمار، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران، ایران

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]

مقدمه

بنا بر گزارش سازمان جهانی بهداشت ۱۴٪ از بار بیماری‌ها ناشی از اختلالات اعصاب و روان است که بخش عمده‌ای از آن مربوط به بیماری‌های مزمن روانی است (۱). یکی از موانع تاییدشده ارتقای ارائه خدمات سلامت روان، کمبود نیروی انسانی است که برای ارائه خدمات تربیت شده و آموزش دیده باشند (۲). در حقیقت سرمایه‌های موجود در مقایسه با اقدامات ضروری و لازم بسیار محدود است (۳)؛ این امر حاکی از ضرورت اتخاذ تدابیری است تا شرایطی فراهم گردد که از سرمایه‌های موجود به بهترین وجه استفاده شود (۳)؛ به گونه‌ای که نیروی انسانی موجود با بالاترین بهره‌وری ارائه خدمت نماید. افزایش بهره‌وری به معنای کاهش هزینه‌ها، افزایش تولیدات و خدمات، سوددهی بیشتر، اشتغال بیشتر و ایجاد رضایت شغلی در کارکنان و اعتلای اخلاقی نیروی انسانی است (۴).

از سوی دیگر تمایل به ترک خدمت و تغییر شغل در میان کارکنان بیمارستان‌های روان‌پزشکی، امری شایع محسوب می‌شود و آنها تمایل زیادی به ادامه کار در محل کار خود را ندارند (۵)؛ به عبارتی دیگر می‌توان گفت که تعهد سازمانی زیادی به شغل خود ندارند. تعهد سازمانی[۱] نوعی حالت روانی است که بیانگر تمایل، نیاز یا الزام فرد جهت ادامه خدمت در سازمان می‌باشد (۶)؛ به عبارت دیگر، تعهد سازمانی نوعی وابستگی است که بر اساس آن، فرد شاغل، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، به آن احساس تعلق و وابستگی می‌کند؛ از ادامه عضویت در آن لذت می‌برد و بسادگی حاضر به ترک سازمان نیست (۷). معروف‌ترین و شناخته‌شده‌ترین مدلی که به تبیین و توضیح تعهد سازمانی می‌پردازد، مدل سه بعدی Allen-Meyer است؛ طبق این مدل، تعهد، فرد را با سازمان پیوند می‌دهد و بنابراین، احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد.

مدل Allen-Meyer در کارکنان به صورت سه مجموعه ذهنی همزمان تجربه می‌شود. تعهد عاطفی منعکس‌کننده پیوندهای مثبت عاطفی است که عمدتاً به دلیل تجارب مثبت کاری پدید می‌آید. تعهد هنجاری منعکس‌کننده تعهدی است که بر پایه احساس بایدها و هنجارها برای پیوند داشتن است و تعهد مستمر بر پایه هزینه‌های ادراک‌شده‌ای است که فرد بر جدایی از شغل و ترک کار مترتب می‌داند (۸).

وجود تعهد سازمانی باعث می‌شود گروهی کارمند متخصص و ماهر که تجربه‌ای در کار خود اندوخته‌اند، در سازمان گرد هم آیند و این اجتماع کارکنان مجرب، بزرگترین گنجینه برای سازمان است؛ در حالی که اگر تعهد یا وفاداری سازمانی وجود نداشته باشد، کارکنان پس از اندوختن تجربه و به مجرد یافتن موقعیت شغلی دیگری که مزایای بیشتری داشته باشد، سازمان را ترک می‌کنند (۹). حال اگر در مراکز ارائه‌دهنده خدمات بهداشت روان، شرایطی فراهم باشد که نیروی انسانی در آن شرایط در بالاترین حدّ ممکن بهره‌وری قرار داشته باشد و علاوه بر آن از تعهد سازمانی بالایی برخوردار باشد، می‌توان از تداوم ارائه خدمات بهداشت روان که از نظر کمّی و کیفی در بالاترین حدّ ممکن هستند، اطمینان حاصل نمود. در مورد بهره‌وری نیروی انسانی مطالعات متعددی انجام شده و برخی از شرایطی که وجود آنها با بالابودن بهره‌وری نیروی انسانی همراه است، شناخته شده‌اند.

بر اساس مدل Goldsmith- Hersey، بهره‌وری نیروی انسانی را می‌توان با هفت شاخص توانمندی و استعداد[۲]، شرح وظایف روشن[۳]، یاری سازمان[۴]، ترغیب و تشویق[۵]، بازخورد و ارزیابی عملکرد[۶]، ارزشمندی[۷] و عوامل محیطی[۸] سنجید؛ اما ارتباط این شاخصه‌های بهره‌وری با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن به درستی معلوم نیست. با اطلاع از ارتباط این دو عامل می‌توان با سنجش یک عامل وضعیت عامل دیگر را در سازمان برآورد کرد؛ علاوه بر آن با تعیین این که کدام موارد از تعهد سازمانی مستمر، هنجاری و عاطفی با بهره‌وری ارتباط دارند، می‌توان با انجام پژوهش‌های مداخله‌ای، اثرات تغییر تعهد سازمانی بر بهره‌وری (و برعکس) را مورد سنجش قرار داد. یقیناً دانشی که از این طریق حاصل می‌گردد، می‌تواند به مدیران در برنامه‌ریزی به منظور دستیابی به کیفیت برتر خدمات، رضایت بیشتر مشتریان، رضایت بیشتر کارکنان، تداوم ارائه خدمات با بهره‌وری بالا و در نهایت رشد و

---

۱ *Organizational commitment*

۲ *Ability*
۳ *Clarity*
۴ *Help*
۵ *Incentive*
۶ *Evaluation*
۷ *Validity*
۸ *Environment*

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]

توسعه سازمان کمک کند؛ از این رو پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه تعهد سازمانی و مؤلفه‌هایش (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) با بهره‌وری اعضای گروه توانبخشی در مرکز آموزشی، درمانی روان‌پزشکی رازی اجرا شد.

روش تحقیق

در این مطالعه همبستگی، از میان ۲۹۱ نفر اعضا گروه توانبخشی روانی مرکز آموزشی، درمانی روان‌پزشکی رازی، ۹۰ نفر ارزیابی شدند. این مرکز بزرگترین مرکز روان‌پزشکی در ایران و خاورمیانه می‌باشد و با داشتن ۱۳۷۵ تخت بستری، بالاترین آمار را در ارائه خدمات روان‌پزشکی و توانبخشی به بیماران روانی حادّ و مزمن، در سطح کشور دارد (۱۰).

حجم نمونه بر اساس نتایج پژوهش مقدماتی بر روی ۲۰ نفر از جامعه مورد بررسی تخمین زده شده بود. تعداد شرکت‌کنندگان پژوهش در هر رشته متناسب با تعداد شاغلین آن رشته در گروه به تعداد کلّ اعضای گروه توانبخشی محاسبه شد (نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی)؛ سپس از هر رشته کاری، افراد مورد بررسی به صورت تصادفی ساده با استفاده از جدول اعداد تصادفی با رعایت معیارهای ورود به پژوهش انتخاب شدند. شاغل بودن در بیمارستان روانی رازی در زمان انجام پژوهش و این فعالیت آنان در بیمارستان ارائه خدمات سلامت باشد معیار ورود به پژوهش در نظر گرفته شد. افرادی که تمایلی به شرکت در پژوهش نداشتند، از مطالعه خارج شدند. نمونه مورد بررسی شامل ۱۰ نفر روان‌پزشک، ۱۵ نفر روان‌شناس، ۱۱ نفر کاردرمانگر، ۴۵ نفر پرستار و ۹ نفر مددکار اجتماعی بود.

به منظور سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی Allen-Meyer استفاده شد و بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل Hersey- Goldsmith و Achieve مورد سنجش قرار گرفت.

پرسشنامه تعهد سازمانی Allen-Meyer متشکل از ۲۴ سؤال است که برای سنجش تعهد عاطفی، مستمر (پایدار) و هنجاری (تکلیفی) به کار می‌رود و به هر سؤال بر اساس مقیاس پنج امتیازی لیکرت نمره داده می‌شود؛ طیف نمره تعهد سازمانی کل، ۱۲۰-۱۲۴ و طیف نمره هر یک از مؤلفه‌های تعهد سازمانی عاطفی، مستمر و هنجاری ۸-۴۰ می‌باشد.

پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل Achieve، نیز متشکل از ۲۱ سؤال می‌باشد که هر یک دارای پنج گزینه پاسخ بر اساس مقیاس لیکرت هستند و بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس هفت شاخص توانمندی و استعداد، شرح وظایف روشن، یاری سازمان، ترغیب و تشویق، بازخورد و ارزیابی عملکرد، ارزشمندی و عوامل محیطی، طبق مدل Hersey- Goldsmith مورد سنجش قرار می‌دهد. طیف نمره بهروه‌وری بر اساس این پرسشنامه ۲۱-۱۰۵ می‌باشد.

در این پژوهش روایی محتوایی هر دو پرسشنامه بر اساس روش Lawasche سنجیده شد و مورد تایید قرار گرفت. شاخص روایی محتوایی (CVI). برای پرسشنامه Allen-Meyer و Hersey- Goldsmith، به ترتیب ۰/۶۸۱و ۰/۶۱ بود؛ همچنین پایایی آزمون- بازآزمون پرسشنامه‌ها با محاسبه ضریب همبستگی پیرسون ارزیابی شد که این ضریب برای پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۹۴ و برای پرسشنامه بهره‌وری ۰/۸۸۲ بود. پس از کسب رضایت آگاهانه از افراد برای شرکت در پژوهش، پرسشنامه‌ها در اختیار آنان قرار گرفت و به آنها یک تا پنج روز فرصت داده شد تا پرسشنامه‌ها را تکمیل نمایند و سپس پرسشنامه‌ها جمع‌آوری گردید. به منظور بررسی همبستگی بین بهره‌وری با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن ابتدا نرمال‌بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف بر حسب مورد ضریب همبستگی پیرسون و یا اسپیرمن محاسبه گردید.

یافته‌ها

در این پژوهش ۹۰ نفر از اعضای گروه توانبخشی مرکز آموزشی، درمانی روان‌پزشکی رازی ارزیابی شدند؛ از این تعداد ۵۲ نفر مرد و ۴۸ نفر زن بودند؛ بیش از ۸۶٪ افراد در گروه سنی ۲۶-۴۵ سال (بزرگسالی) قرار داشتند. شاغلان حرفه پرستاری با ۴۵ نفر (۵۰٪). و مددکاران با ۹ نفر (۱۰٪)، به ترتیب بیشترین و کمترین تعداد را در نمونه مورد بررسی داشتند که مشابه نسبت آن در جامعه مورد بررسی بود؛ همچنین بیشتر افراد کمتر از ۵ سال سابقه کاری داشتند (۴۱٪) (جدول ۱).

میزان تعهد سازمانی و بهره‌وری اعضای گروه توانبخشی مرکز آموزشی، درمانی روان‌پزشکی رازی در جدول ۲ ارائه شده است؛ همان طور که ملاحظه می‌شود، میانگین و انحراف معیار

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]

نمره تعهد سازمانی اعضای گروه توانبخشی مرکز، ۱۴/۶۱±۶۹/۳۹ می‌باشد و میانگین نمره در سه مؤلفه تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری بین ۲۲/۲ در تعهد عاطفی تا ۲۴/۷ در تعهد مستمر متغیر بود؛ همچنین میانگین و انحراف معیار نمره بهره‌وری اعضای گروه توانبخشی، بر اساس پرسشنامه Hersey، ۸/۶۳±۶۰/۲۹ برآورد شد.

جدول ۳ ارتباط بین تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن را با بهره‌وری اعضای گروه توانبخشی نشان می‌دهد؛ بین بهره‌وری و همه مؤلفه‌های تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت و ضرایب همبستگی از ۰/۳۷۵ (همبستگی نمره کلّ تعهد سازمانی با بهره‌وری) تا ۰/۲۳۹ (تعهد عاطفی و بهره‌وری) متغیر بود.

بحث

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین هر سه مؤلفه تعهد سازمانی و شاخص‌های بهره‌وری، رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد؛ این امر می‌تواند نشأت‌گرفته از آن باشد که ارتقای شاخص‌های بهره‌وری، تعهد سازمانی را نیز افزایش می‌دهد یا این که افرادی که تعهد سازمانی بالاتری دارند، وضعیت مرکز را از نظر شاخص‌های بهره‌وری مثبت‌تر ادراک و ارزیابی می‌کنند؛ بنابراین چنانچه تعهد سازمانی را با استفاده از مدل Achieve در گروه‌های توانبخشی بسنجیم، بر اساس نتایج آن می‌توان علاوه بر تعیین این که احتمال ماندگاری کدام افراد در گروه بیشتر است، پیش‌بینی کرد که احتمالاً کدام افراد بر اساس مدل Achieve بهره‌وری سازمانی بالاتری را گزارش خواهند کرد.

در زمان انجام این تحقیق، در بین پژوهش‌های انجام‌شده در کشورهای دیگر، گزارشی که به بررسی رابطه دو متغیر تعهد سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی پرداخته باشد، یافت نشد؛ البته در چهار پژوهش مختلف، رابطه معنی‌دار و مستقیمی بین تعهد سازمانی و عملکرد کاری کارکنان گزارش شده است که با مطالعه حاضر همخوانی دارد (۱۱-۱۴)؛ همچنین در پژوهش زکی نیز وجود رابطه معنی‌دار و مستقیم بین تعهد سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی تایید شد (۱۵)؛ ولی در تحقیق عباسی در سازمان ایران خودرو نتیجه متفاوتی در این زمینه گزارش شد (۱۶)؛ در واقع در پژوهش وی بین میزان تعهد سازمانی کارکنان شرکت

جدول ۱- ویژگی‌های شرکت‌کنندگان پژوهش؛ مرکز آموزشی درمانی روان‌پزشکی رازی (سال ۱۳۹۰)

ویژگی		نفر	درصد
جنس:	زن	۴۳	۴۷/۸
	مرد	۴۷	۵۲/۲
سن (سال):	جوان (۱۸-۲۵)	۳	۳/۴
	بزرگسال (۲۶-۴۵)	۷۸	۸۶/۷
	میانسال (۴۶-۵۷)	۷	۷/۸
	نامشخص	۲	۲/۲
سابقه اشتغال:	۱-۵ سال	۳۷	۴۱/۱۱
	۶-۱۰ سال	۲۴	۲۶/۶۷
	۱۱-۱۵ سال	۱۹	۲۱/۱۱
	۱۶-۲۰ سال	۱۰	۱۱/۱۱
نوع استخدام:	رسمی	۳۷	۴۱/۱
	پیمانی	۵۳	۵۸/۹
سطح تحصیلات:	کارشناسی	۷۳	۸۱/۱
	کارشناسی ارشد	۷	۷/۸
	دکترا	۰	۰
	دکترای تخصصی	۱۰	۱۱/۱

جدول ۲- میزان تعهد سازمانی و بهره‌وری اعضای گروه توانبخشی مرکز آموزشی- درمانی روان‌پزشکی رازی

تعهد سازمانی و بهره‌وری	میانگین و انحراف معیار	حداقل	حداکثر	طیف نمره ابزار
تعهد سازمانی	۱۴/۶۱±۶۹/۳۹	۲۸	۱۰۳	۱۲۰-۲۴
تعهد عاطفی	۶/۱۹±۲۲/۲۰	۸	۳۴	۴۰-۸
تعهد مستمر	۵/۸۲±۲۴/۷۳	۸	۴۰	۴۰-۸
تعهد هنجاری	۶/۷۸±۲۲/۴۶	۸	۳۹	۴۰-۸
بهره‌وری	۸/۶۳±۶۰/۲۹	۴۱	۸۳	۱۰۵-۲۱

جدول۳- همبستگی تعهد سازمانی و سه مؤلفه آن با بهره‌وری اعضای گروه توانبخشی

نوع تعهد	بهره‌وری	
	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
سازمانی	۰/۳۵۷*	۰/۰۰۱
عاطفی	۰/۲۳۹*	۰/۰۲۳
مستمر	۰/۳۰۳*	۰/۰۰۴
هنجاری	۰/۲۷۵**	۰/۰۰۹

* ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده است.

** پراکندگی نمرات تعهد هنجاری نرمال نبوده، ضریب اسپیرمن محاسبه شده است.

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]

ایران خودرو و مجموع امتیازات آنان از شاخص‌های بهره‌وری نیروی انسانی همبستگی معنی‌دار و مثبتی مشاهده نشد؛ وی نیز برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه Allen-Meyer استفاده کرد؛ اما برای سنجش بهره‌وری، از فرم بازنگری ارزیابی شاخص‌های بهره‌وری نیروی انسانی از اطلاعات واحدکارگزینی شرکت ایران خودرو استفاده نموده بود. در این پژوهش در مورد روایی و پایایی این فرم بازنگری توضیحی داده نشده بود. پرسشنامه بهره‌وری و شاخص‌های مرتبط با آن، برای هر یک از نمونه‌های پژوهش توسط مسؤول مستقیم آن فرد پاسخ داده شده بود؛ ولی در تحقیق حاضر، سنجش بهره‌وری افراد و عوامل مرتبط با آن بر اساس دیدگاهی که خود آنان در مورد بهره‌وری خود داشتند، انجام شد؛ همچنین محیط انجام این دو پژوهش، کاملاً متفاوت می‌باشد. پژوهش عباسی در شرکت ایران خودرو که یک شرکت تولیدی و صنعتی است انجام شده و تحقیق حاضر در یک مرکز تخصصی و فوق تخصصی روان‌پزشکی که به ارائه خدمات درمانی و توانبخشی به بیماران مبتلا به اختلالات روان‌پزشکی می‌پردازد، انجام شده است؛ در واقع در این دو تحقیق، محیط پژوهش، جامعه آماری، شرح وظایف کارکنان، فرهنگ و جوّ سازمانی با یکدیگر کاملا متفاوت می‌باشد و تفاوت موجود در یافته‌های این دو پژوهش می‌تواند ناشی از آن باشد.

همسو با ارتباط مستقیم مشاهده‌شده بین مؤلفه تعهد عاطفی سازمانی با بهره‌وری، Cichy و همکاران نیز در پژوهش خود، بین تعهد عاطفی و عملکرد رابطه معنی‌داری را گزارش کردند (۱۱)؛ در پژوهش مشابه دیگری نیز وجود رابطه معنی‌دار بین تعهد عاطفی و عملکرد کاری کارکنان تایید شده است (۱۲)؛ حاجی‌احمدی نیز در پژوهش خود، بین تعهد عاطفی و بهره‌وری در گروه مدیران و کارگران مراکز صنعتی شهر قم، رابطه معنی‌داری را گزارش نمود (۱۷).

در زمینه رابطه تعهد مستمر با بهره‌وری نیروی انسانی نتایج پژوهش حاضر با نتایج جند تحقیق مشابه (۱۷،۱۶،۱۲،۱۱) متفاوت بود؛ این امر می‌تواند ناشی از تفاوت‌های ذکرشده قبلی از جمله تفاوت در نوع ابزار سنجش بهره‌وری نیروی انسانی، شیوه پاسخگویی به پرسشنامه‌ها، نوع سازمان، فرهنگ و جوّ سازمان و نوع شغل افراد شرکت‌کننده در پژوهش باشد؛ همچنین محدودیت‌ها و ویژگی‌های خاص این پژوهش از جمله تفاوت بین ارائه خدمات سلامت با خدمات صنعتی و این که رفتار نیروی انسانی در قبال کار، هنگامی که موضوع کار به جای اشیاء، جان و سلامت انسان باشد، می‌تواند متفاوت باشد، ممکن است منجر به ایجاد تناقضات شده باشد؛ در واقع این احتمال که پاسخ افراد به علت پاره‌ای مسائل، واقعی نباشد وجود دارد؛ به این معنی که فرد پاسخ‌دهنده ممکن است در مورد سطح تعهد سازمانی و یا بهره‌وری خود نظر دیگری داشته باشد ولی به واسطه پاره‌ای از مسائل اداری و مانند آن از پاسخگویی صریح و صحیح پرهیز کند؛ اگرچه با اطمینان به افراد مورد مطالعه در مورد محفوظ ماندن نتایج تحقیق، سعی شد تا از بار این مسأله کاسته شود ولی از آنجا که مرز بین عوامل موقعیتی و فردی بسیار باریک است، این امر می‌تواند باعث ایجاد اختلال در نتایج پژوهش شود؛ نکته شایان ذکر دیگر که می‌تواند در به دست آمدن این نتیجه نقش داشته باشد، این است که پژوهشگر، خود در مرکز روان‌پزشکی رازی شاغل بوده و این امر نیز می‌تواند به عنوان مانعی در برابر پاسخگویی صحیح و صریح نمونه‌های آماری تلقی شود؛ البته به منظور رعایت اصول اخلاقی پژوهش از افراد خواسته شد تا از ذکر نام و نام خانوادگی خود در پاسخنامه خودداری نمایند ولی همچنان این احتمال وجود دارد که افراد نظرات و احساسات واقعی خویش را کتمان نموده و از مطرح‌نمودن آنها امتناع ورزیده باشند.

نتیجه حاصل در مورد رابطه تعهد هنجاری با بهره‌وری با نتایج برخی مطالعات مشابه خارجی و داخلی همخوانی دارد (۱۷،۱۴،۱۱) و همگی بر وجود همبستگی مستقیم بین تعهد هنجاری با بهره‌وری، دلالت داشتند.

یکی از مشکلاتی که در انجام این پژوهش وجود داشت این بود که سنجش مستقیم بهره‌وری نیروی انسانی که خدمات توانبخشی ارائه می‌دهند و بالاتر از آن سنجش بهره‌وری گروه توانبخشی به تفکیک یکایک اعضای گروه کاری بسیار پیچیده است؛ زیرا از یک سو تعریف مشخصی از کمیت و کیفیت بهینه در ارائه خدمت توانبخشی روانی در دست نیست و از سوی دیگر حاصل کار گروهی، برایندی از کار همه اعضای گروه است و تعیین بهره‌وری نیروی انسانی به تفکیک اعضای آن بسادگی امکان‌پذیر نیست؛ بنابراین در این پژوهش بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل Achieve و بر اساس پرسش‌هایی از خود افراد

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]

سنجیده شد.

از آنجا که در این تحقیق تنها منبع جمع‌آوری داده‌ها در مورد بهره‌وری نیروی انسانی، خود افراد بودند، پیشنهاد می‌شود در این زمینه پژوهش‌های دیگری انجام گردد که در آن اطلاعات مربوط به بهره‌وری نیروی انسانی علاوه بر خود افراد از منابع دیگر نیز اخذ گردد؛ همچنین در پژوهش‌های مداخله‌ای اثر مداخلاتی که برای بهبود شاخص‌های بهره‌وری انجام می‌شود، بر تعهد نیروی انسانی سنجیده شود و با طراحی و اجرای مداخلات به منظور ارتقای تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر اعضای گروه توانبخشی، بهره‌وری اعضا مورد ارزیابی قرار گیرد.

نتیجه‌گیری

از آنجا که بین تعهد سازمانی به طور کلّ و هر سه مؤلفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری با بهره‌وری اعضای گروه توانبخشی روانی رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد، جای آن دارد که مدیران و مسؤولان مراکز توانبخشی روانی با توجه به یافته‌های پژوهش، تدابیر و راهکارهایی را برای ایجاد و افزایش تعهد سازمانی در بین اعضای گروه توانبخشی روانی به کار ببرند و اثر افزایش تعهد سازمانی را بر بهره‌روی افراد گروه توانبخشی بیازمایند.

تقدیر و تشکر

بدین وسیله مراتب تشکر و قدردانی از مدیران و کارکنان بیمارستان روانی رازی که محققان را در انجام این پژوهش یاری نمودند، اعلام می‌شود.

منابع:

1- Prince M, Patel V, Saxena Sh, Maj M, Maselko J, Phillips M R, Rahman A. Global Mental Health 1: No health without mental health. Lancet 2007; 370: 859-77.

2- Saraceno B, van Ommeren M, Batniji R, Cohen A, Gureje O, Mahoney J, et al. Barriers to improvement of mental health services in low-income and middle-income countries. Lancet. 2007; 370 (9593): 1164-74.

3- Ahadinia N. Approaches to increase productivity. The Monthly of Tadbir. 2005; 157: 43-48. [Persian]

4- Taheri Sh. Productivity and productivity analysis in Organizations, 13th ed. Tehran: Hastan Publication; 1997. [Persian]

5- Yasami M, Hajebi A, Bagheri Yazdi A. Qualitative analysis of problems confronted with in Psychiatric Hospitals, from their managers points of view. Social Welfare Quarterly. 2006; 20 (4): 83-99. [Persian]

6- Kamali M, Soltaninejad A, Toorani S. Assessment of relationship between commitment and job satisfaction in Kerman Shahid Beheshti psychiatric hospital staff. Zahedan Journal of Research in Medical Sciences 2010; 12 (2): 51. [Persian]

7- Farhangi AA, Hosainzadeh A. A new gaze to organizational commitment. The Monthly of Tadbir. 2005; 157: 7-14. [Persian]

8- Jaros S. Meyer and Allen model of organizational commitment: Measurement issues. ICFAI Journal of Organizational Behavior. 2007;6 (4): 7-25.

9- Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. Human resource management review. 1991; 1 (1): 61-89.

10- Babapoor J. An introduction and history of Razi medical and educational psychiatry center. Tehran: Mir Book Publication; 2008. [Persian]

11- Cichy R, Cha J, Kim S. The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders. International Journal of Hospitality Management. 2009; 28 (1): 53-62.

12- Sinclair R, Tucker JS, Cullen JC. Performance differences among four organizational commitment profiles. Journal of Applied Psychology. 2005; 90 (6): 1280-87.

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]

13- Turner B, Chelladurai P. Organizational and occupational commitment, intention to leave, and perceived performance of intercollegiate coaches. Journal of Sport Management. 2005; 19 (2): 193-211.

14- Siu O. Job stress and job performance among employees in Hong Kong: the role of Chinese work values and organizational commitment. International Journal of Psychology. 2003; 38 (6): 337-47.

15- Zaki MA. Sociological assessment of productivity of human resources in ministry of education. Journal of Human Resource Quarterly. 2009; 1 (2): 147-72. [Persian]

16- Abbasi A. The relationship between organizational commitment and A&B personality types: effects on productivity of human resources in Iran Khodro Company. [Dissertation]. Iran. Tehran. Faculty of Education, Shahid Beheshty University. 2006. [Persian]

17- Hadjiahmadi F. Relationships between organizational commitment and productivity in industrial centers in Qom city. [Dissertation]. Iran. Tehran. Faculty of Education & Psychology, Alzahra University. 2003. [Persian]

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]

Abstract *Original Article*

Relationship between organizational commitment and productivity of psycho-rehabilitation team members: Razi Medical and Educational Psychiatry Center (2011)

Z. Sharifi Asl[1], A. Chabok[2], N. Hatamizadeh[3], P. Rezasoltani[4]

Background and Aim: Organizational commitment necessitates employees continuing to work in the same organization for a longer period of time. The present study aimed at exploring the relationship between organizational commitment and productivity of psycho-rehabilitation team members.

Materials and Methods: In this correlational study, 90 members from 291 psycho-rehabilitation team members of Razi center who were selected by stratified sampling out of the staff with different disciplines were assessed. Allen-Meyer organizational commitment questionnaire (Content Validity Index) /CVI =0.68; test, re-test reliability=0.94, and Heresy and Goldsmith productivity questionnaire (CVI=0.61; test, re-test reliability=0.88) were used to evaluate the participants organizational commitment. Both questionnaires were self-contained. After trying the normality of the distribution of the points by means of Kolmogorov Smirnov correlation between productivity and each component of organizational commitment was evaluated using Pearson and Spearman correlation coefficient.

Results: The study population included 10 psychiatrists, 11 occupational therapists, 15 psychologists, 9 social workers, and 45 nurses. The results showed that there was a significant relationship between organizational commitment and productivity (r=0.357), between affective commitment and productivity (r=0.239), between continuous commitment and productivity (r=0.303), and between normative commitment and productivity of psycho-rehabilitation team members (r=0.275).

Conclusion: In general, it is necessary to promote productivity of rehabilitation teams through planning for due efforts and necessary interventions.

Keywords: Organizational commitment; Productivity; Rehabilitation; Staff Development

Modern Care, Scientific Quarterly of Birjand Nursing and Midwifery Faculty. 2012; 9 (2): 129-136

Received: January 12, 2012 Last Revised: June 9, 2012 Accepted: June 16, 2012

[1] *MS in Rehabilitation Management, Razi Medical and Educational Psychiatry Center, University of Social Welfare & Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran*
[2] *MD, MPH, University of Social Welfare & Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran*
[3] *Corresponding Author, Associate Professor, MD, MPH, Pediatrician, Pediatric Neurorehabilitation Research Center, University of Social Welfare & Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran nikta_h@yahoo.com*
[4] *MS in Biostatistics. University of Social Welfare & Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran*

[Downloaded from mcj.bums.ac.ir on 2026-11-02]