

The Effect of Job Satisfaction, Employee Motivation and Organizational Culture on Improving the Performance of Hospital Employees in the First District of Tehran During the Corona Era, Emphasizing the Role of Information Technology¹

Darabi M², Zahedi MR³, Hosseini Sarkhosh SM⁴

Abstract

Introduction: The spread of the Covid-19 disease for the past three years has forced many organizations and governments to formulate and implement ways to achieve the ultimate goals of the organization. In this, the role of technology is very important. With technology, all activities can continue. This study explains that technology, organizational culture and job satisfaction in the national hospitals of one district of Tehran are motivations to improve performance, especially during the epidemic.

Methodos: 181 questionnaires were distributed among employees. Respondents must meet the following criteria: at least one year of work experience and at least a diploma. The dependent variable is employee performance. The independent variables are organizational culture, motivation and job satisfaction. Intervening variable is information technology. Due to the presence of intervening variables, research hypotheses were analyzed by PLS factor analysis method and using SPSS version 19 software.

Results: The results of the research show that organizational culture, job satisfaction, and motivation have a significant positive effect on employee performance, and also organizational culture and motivation through information technology have a significant impact on employee performance.

Conclusion: The results of the study can be used as a basis for designing business strategies to improve the performance of employees in a competitive environment to improve the credibility of hospitals.

Keywords: Organizational culture, Job satisfaction, Motivation, Employee performance, Information technology.

1- **Cite this article:** Yousefi, Zahra; Imani, Mohammad Naghi; Jahed, Hossein Ali (1402). Determining the Priority of Dimensions, Components and Indicators to Improve the Effectiveness of in-Service Training Courses for Staff of the Central Headquarters of the Ministry of Health, Treatment and Medical Education. *Health Management*, 15(1): 29-38.

2- Assistant Professor, Malik Ashtar University of Technology, Tehran, Iran, (Corresponding Author), E-mail: Masuod.darabi@gmail.com

3- Associate Professor, Malik Ashtar University of Technology, Tehran, Iran

4- Assistant Professor, Garmsar University, Tehran, Iran

تاثیر رضایت شغلی، انگیزه کارکنان و فرهنگ سازمانی بر بهبود عملکرد کارکنان بیمارستان‌ها در منطقه یک تهران در دوران کرونا با تاکید نقش فناوری اطلاعات^۱

مسعود دارابی^۲ / محمدرضا زاهدی^۳ / سیدمهدی حسینی سرخوش^۴

چکیده

مقدمه: شیوع بیماری کووید-۱۹ از حدود سه سال گذشته، بسیاری از سازمان‌ها و دولت‌ها را ناگزیر به تدوین و پیاده‌سازی راه‌هایی نموده تا بتوانند به اهداف نهایی سازمان دست یابند. در این میان نقش فناوری از اهمیت فراوانی برخوردار است. با فناوری، همه فعالیت‌ها می‌توانند ادامه پیدا کنند. این مطالعه توضیح می‌دهد که فناوری، فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در یکی از بیمارستان‌های منطقه ی یک تهران انگیزه‌ای برای بهبود عملکرد، به‌ویژه در زمان همه‌گیری می‌باشد.

روش پژوهش: ابزار تحقیق پرسش نامه محقق ساخته بوده و جامعه آماری تحقیق کارکنان بیمارستان مد نظر می‌باشد. بر اساس فرمول مورگان، تعداد ۱۸۱ پرسشنامه بین کارمندان توزیع شد. پاسخ دهندگان باید معیارهای زیر را داشته باشند: حداقل دوره کاری یک ساله و حداقل تحصیلات دیپلم. متغیر وابسته عملکرد کارکنان است. متغیرهای مستقل فرهنگ سازمانی، انگیزه و رضایت شغلی هستند. متغیر مداخله‌گر فناوری اطلاعات است. به دلیل وجود متغیر مداخله‌گر فرضیات پژوهش از روش تحلیل عاملی PLS و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ بررسی شدند.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و انگیزه تأثیر مثبت معناداری بر عملکرد کارکنان دارند و همین‌طور انگیزه و فرهنگ سازمانی از طریق فناوری اطلاعات تأثیر معناداری بر عملکرد کارکنان می‌گذارد.

نتیجه‌گیری: نتایج مطالعه می‌تواند به عنوان مبنایی برای طراحی استراتژی‌های تجاری برای بهبود عملکرد کارکنان در یک محیط رقابتی برای ارتقای اعتبار یک بیمارستان‌ها مورد استفاده قرار گیرد.

کلید واژه‌ها: فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، انگیزه، عملکرد کارکنان، فناوری اطلاعات.

۱- استناد به این مقاله: دارابی، مسعود؛ زاهدی، محمدرضا؛ حسینی سرخوش، سیدمهدی (۱۴۰۲). تاثیر رضایت شغلی، انگیزه کارکنان و فرهنگ سازمانی بر بهبود عملکرد کارکنان بیمارستان‌ها در منطقه یک تهران در دوران کرونا با تاکید نقش فناوری اطلاعات. مدیریت بهداشت و درمان، ۱۵(۱): ۲۹-۳۸.

۲- استادیار، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک: masuod.darabi@gmail.com

۳- دانشیار، دانشگاه صنعتی مالک اشتر، تهران، ایران

۴- استادیار، دانشگاه گرمسار، تهران، ایران

مقدمه

در ادبیات اقتصادی تاکید فراوانی بر مفهوم رقابت مشاهده می‌شود. رقابت در بازار موضوع تازه‌ای در عرصه بیمارستان‌ها داری و موسسه‌های مالی و اعتباری نیست. رقابت در صنعت بیمارستان‌ها داری اشاره به فعالیت‌های مدیریتی و بازاریابی بیمارستان‌ها برای کسب سهم بازار و افزایش شمار مشتریان دارد [۱]. فناوری اطلاعات به عنوان محور توسعه و به منظور استقرار نظام اطلاع رسانی جهانی در حال گسترش و مطرح شدن هست استفاده از قابلیت‌های فناوری اطلاعات در میان بیمارستان‌ها نیز در حال گسترش هست؛ به عبارت دیگر، ارائه خدمات بیمارستان‌های توسط شبکه صورت می‌پذیرد و این پدیده شکل‌های جدیدی از رقابت را میان بیمارستان‌ها ایجاد نموده است که در این صورت بیمارستان‌ها ناچار هستند جهت قرار گرفتن در خط توسعه خود را با شکل جدیدی از بیمارستان با نام بیمارستان داری الکترونیکی همگام سازند. عدم به کارگیری فناوری اطلاعات در صنعت بیمارستان الکترونیکی موجب افزایش فاصله جغرافیایی و زمانی بین بیمارستان‌ها و مشتری شده و همچنین افزایش هزینه‌های ارائه خدمات بیمارستان‌های و نقل و انتقال، پول کاهش رقابت بین بیمارستان‌ها و کاهش کیفیت خدمات را به دنبال داشته و در نهایت موجب تغییر ساختار هزینه بیمارستان‌ها می‌شود.

همچنین منابع انسانی، مهمترین عامل تعیین کننده در حرکت صحیح سازمان به سمت اهداف سازمانی می‌باشد. یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران در سطوح مختلف سازمان، چگونگی ایجاد بستر مناسب برای کارکنان است تا آنها با مسئولیت پذیری و احساس تعهد وظایف خود را به درستی انجام دهند و عملکرد بهینه داشته باشند [۲]. رضایت شغلی می‌تواند یکی از عوامل مهم و تاثیرگذار در عملکرد کارکنان هر سازمانی باشد. منظور از رضایت شغلی یک نوع لذت و احساس مثبت نسبت به کار است که آن هم تابعی است از رابطه بین آنچه فرد از شغل انتظار دارد و آنچه شغل به فرد ارائه می‌دهد [۳]. مطالعه رضایت شغلی از

دو جنبه مهم می‌باشد: نخست، از جنبه انسانی که شایسته است با کارکنان به صورت منصفانه و با احترام رفتار گردد و دوم از جنبه رفتاری که توجه به رضایت شغلی می‌تواند رفتار کارکنان را به گونه ای هدایت نماید که بر کارکرد و وظایف سازمانی آنها تاثیر بگذارد و بر بروز رفتارهای مثبت و منفی از طرف آنها منجر گردد [۴].

اگر منابع انسانی تمایلی برای پیشبرد سازمان از درون خود نداشته باشند، سازمان نیز توسعه نخواهد یافت. منابع انسانی با کیفیت تبدیل به یک ارزش افزوده برای سازمان می‌شود و به تصمیم گیری بهینه برای کمک به مزیت رقابتی آن کمک می‌کند [۵]. نوآوری‌های فن‌آوری برای ارائه خدمات در دسترس تر برای جامعه پدیدار شده‌اند، بنابراین دنیای تجارت بیمارستان‌های باید اهمیت استفاده از این فناوری جدید را تشخیص دهد. علاوه بر فناوری، یک شرکت، کارکنان را تشویق می‌کند تا در کار مشتاق باشند و کار بهینه را برای آنچه مورد انتظار شرکت است تولید کنند [۶، ۷، ۸]. روابط منابع انسانی باید با ارزش‌های والا نهادینه شود تا حس وحدت و اعتماد ایجاد شود و از سوء ظن متقابل پرهیز شود. بنابراین، تعارضات را می‌توان کاهش داد. این فرهنگ سازمانی نقش مهمی در حمایت از عوامل موفقیت یک سازمان دارد [۸، ۹].

مشخصه‌ای که در یک سازمان وجود دارد، سازمان را طوری هدایت می‌کند که از سایر سازمان‌ها متمایز شود. فرهنگ سازمانی هنجار رفتار و ارزش‌هایی است که توسط همه اعضای سازمان درک و پذیرفته شده و به عنوان مبنایی برای قواعد رفتاری در سازمان استفاده می‌شود [۱۰]. کارکرد فرهنگ سازمانی پرورش حس مالکیت و افزایش وفاداری کارکنان در شرکت است [۱۱]. برای یک سازمان بیمارستان‌های به عنوان یک آژانس اقتصادی، عملکرد آن بر اقتصاد تأثیر خواهد داشت. کاربرد فرهنگ سازمانی در بیمارستان‌ها به طور غیرمستقیم بر اهداف استراتژیک تأثیر می‌گذارد [۱۲]. این مطالعه به دنبال تعیین عملکرد بیمارستان‌ها در طول همه‌گیری با ارزیابی عوامل تأثیرگذار مانند

اسماعیلی (۱۳۹۶)، پژوهشی با عنوان تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی انجام داد. نتایج مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد که رضایت شغلی به طور مستقیم با ضریب مسیر ۶۳ صدم و به طور غیرمستقیم با نقش واسطه ای وفاداری سازمانی با ضریب مسیر ۶۲ صدم بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت دارد. بعلاوه، رضایت شغلی با ضریب مسیر ۷۴ صدم بر وفاداری سازمانی و وفاداری سازمانی نیز با ضریب مسیر ۷۶ صدم بر عملکرد شغلی تاثیر مثبت دارد [۱۶].

نماینان و فیض الهی (۱۳۹۴)، پژوهشی با هدف بررسی تأثیر ارتباط فرهنگ سازمانی بر عملکرد سازمان با نقش میانجی نوآوری، انجام داد. روش تحقیق در این مقاله از نوع توصیفی - همبستگی و بر مبنای هدف، کاربردی می باشد. ابزار جمع آوری داده ها، پرسش نامه و جامعه آماری تحقیق، مدیران ارشد و میانی شرکت های صنعتی ایلام بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۶۲ نفر، محاسبه و جهت تجزیه و تحلیل داده ها از تکنیک مدل یابی معادلات ساختاری و نرم افزار LISREL استفاده شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که فرهنگ های سازمانی (گروهی، منطقی، توسعه ای، سلسله مراتبی) با نقش میانجی نوآوری بر عملکرد سازمان، تأثیرات مثبت و معناداری دارند و میزان تأثیرپذیری فرهنگ گروهی با میانجی گری نوآوری بر عملکرد، قوی تر از سایر فرهنگ ها می باشد [۱۷].

با توجه به پیشینه نظری و تجربی پژوهش، به منظور روشن شدن ارتباط متغیرهای تحقیق با یکدیگر مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ ارائه می گردد. (شکل ۱)

۱- رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تاثیر معناداری دارد.

۲- فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان تاثیر معناداری دارد.

۳- انگیزه کارکنان بر عملکرد کارکنان تاثیر معناداری دارد.

۴- فرهنگ سازمانی با تبیین نقش فناوری اطلاعات بر عملکرد کارکنان تاثیر معناداری دارد.

فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی و انگیزش است و اینکه آیا فناوری اطلاعات برای بهبود عملکرد کارکنان در بیمارستان ها موثر خواهد بود. این مطالعه به ادبیات عملکرد کارکنان در صنعت بیمارستان هاداری با افزودن فناوری در زمینه وضعیت همه گیری کمک می کند. بیمارستان ها در عصر دیجیتال، کارهای زیادی برای انجام دادن دارند اما درصد حصول به نتایج دلخواه، بستگی به نوع دیدگاه، شناخت از مشتریان و تعامل با آنها و ارتقای زیرساخت های فنی خواهد داشت. بنابراین انتظار می رود این پژوهش بتواند در در مورد چگونگی بهبود عملکرد کارکنان در عصر فناوری مفید باشد. ایجاد یک فرهنگ سازمانی که در آن کارکنان با انگیزه کامل از کار خود راضی باشند، مهم است تا منابع انسانی همچنان مشتریان خود را حفظ کند و تجارت الکترونیک بیمارستان های به چرخه حیات خود ادامه دهد.

قره بیگلو و همکاران (۱۳۹۹)، پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین عملکرد و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت برق منطقه ای استان گیلان انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که بین رضایت شغلی و عملکرد کارکنان برق منطقه ای گیلان رابطه ای مثبت وجود دارد [۱۳].

خانلری و همکاران (۱۳۹۸)، پژوهشی با هدف تاثیر انگیزش سازمانی، رضایت شغلی کارکنان بر عملکرد سازمانی (سازمان حمل و نقل کشوری) پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که انگیزش سازمانی بصورت مثبت در ارتباط با رضایت شغلی می باشد. انگیزش سازمانی بصورت مثبت در ارتباط با عملکرد سازمانی می باشد. رضایت شغلی تاثیر مثبتی روی عملکرد سازمانی دارد [۱۴].

مردانی و همکاران (۱۳۹۳)، پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد اچ اس ای کارکنان در صنعت قالب گری انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد بین عملکرد اچ اس ای کارکنان و رضایت (هر یک از شاخص ها و رضایت کل) رابطه مثبت و معناداری در سطح ۵ درصد وجود داشت [۱۵].

۵- انگیزه با تبیین نقش فناوری اطلاعات بر عملکرد کارکنان تاثیر معناداری دارد.

روش پژوهش

با توجه به اهداف و موضوع از روش تحقیق توصیفی استفاده شد. پژوهش حاضر از نظر هدف توصیفی - همبستگی است زیرا به بررسی وضعیت متغیرها در محیطی خاص می‌پردازد. همچنین از نظر نتیجه، پژوهشی کاربردی است زیرا می‌توان نتایج آن را در سازمان‌های مورد مطالعه بکار گرفت. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان بیمارستان‌های منطقه یک تهران به تعداد ۳۴۰ نفر می‌باشد. منظور از کارکنان در این تحقیق، کارکنان دارای تحصیلات دانشگاهی صرف نظر از نوع استخدام آنها می‌باشد، این ویژگی در تحقیقات میدانی بسیار اهمیت دارد؛ زیرا افراد دارای تحصیلات دانشگاهی سئوالات پرسشنامه را بهتر درک کرده و در نتیجه پاسخ معتبرتری به آنها می‌دهند. دلیل دیگر برای انتخاب کارشناسان به عنوان جامعه آماری تحقیق آن است که این کارکنان به عنوان کارکنان صفی در ارتباط مستقیم با ارباب رجوع بوده و لذا خدمت گیرندگان معمولاً عملکرد این کارکنان را به عنوان عملکرد کل سازمان در نظر می‌گیرند. حجم نمونه آماری مورد نیاز از طریق فرمول کوکران ۱۸۱ نفر تعیین گردید و افراد نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. داده‌های اولیه مورد نیاز از طریق پرسشنامه و داده‌های ثانویه نیز از طریق منابع کتابخانه‌ای و اینترنتی جمع‌آوری شدند. برای تعیین روایی و پایایی پرسشنامه به ترتیب از روایی محتوا و ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. روایی مشخص می‌کند که سئوالات پرسشنامه تا چه حد ویژگی‌های مورد نظر را اندازه‌گیری می‌کند [۱۸]. در روش اعتبار محتوا، اعتبار ابزار اندازه‌گیری از طریق اظهار نظر خبرگان ذیربط مورد بررسی قرار می‌گیرد. در تحقیق فعلی، اعتبار پرسشنامه توسط دو تن از اساتید و کارشناسان مسلط به موضوع تحقیق و پرسش نامه مورد تایید قرار گرفت. پایایی معیاری است که مشخص

می‌کند پرسشنامه تا چه حد در آزمون‌های مجدد نتایج مشابهی به دست می‌دهد [۱۸]. ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی سازگاری درونی آیت‌های پرسشنامه بکار می‌رود و دامنه‌اش بین صفر و یک می‌باشد، هرگاه مقدار آن بزرگتر از ۰/۷ باشد پایایی پرسشنامه مورد تایید می‌باشد [۱۹]. در این پژوهش برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه ۱۲ سوالی محقق ساخته با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹۴ استفاده شد و برای سنجش انگیزه شغلی از پرسشنامه ۷ سوالی محقق ساخته با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ استفاده شد و برای سنجش فرهنگ سازمانی از پرسشنامه ۸ سوالی محقق ساخته با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ استفاده شد و برای سنجش فناوری اطلاعات از پرسشنامه ۷ سوالی محقق ساخته با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۴۴ استفاده شد و در نهایت برای سنجش عملکرد کارکنان نیز از پرسشنامه ۸ سوالی محقق ساخته با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ استفاده شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه از نرم‌افزار **spss** و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار **pls** استفاده شد.

یافته‌ها

با توجه به جدول توزیع فراوانی شرکت کنندگان در مطالعه همان‌طور که مشاهده شد از کل نمونه مشاهده شده ۷۵/۳ درصد مرد و ۲۴/۷ درصد زن هستند که فراوانی بیشتر در گروه مردان است. بیشترین مقدار توزیع فراوانی با توجه به تحصیلات، مربوط به کارشناسی است که ۶۱/۳۹ درصد را به خود اختصاص داده است و بیشترین فراوانی از نظر سن گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ بود که ۳۴ درصد را به خود اختصاص داد. (جدول ۱)

در بخش مدل ساختاری برخلاف مدل اندازه‌گیری، به سئوالات (متغیرهای آشکار) کاری ندارد و تنها متغیرهای پنهان و روابط میان آنها بررسی می‌شوند. روی پیکان‌ها نشان از ضریب بار عاملی (بار عاملی مقدار عددی است که میزان شدت رابطه میان یک متغیر پنهان و متغیر آشکار مربوطه را طی فرآیند تحلیل

فرضیه سوم پژوهش مبنی بر آنکه انگیزه کارکنان بر عملکرد کارکنان تاثیر معناداری دارد، با توجه به مقدار سطح معناداری در سطر اول جدول ۲ که کوچکتر از (۰/۰۵) می باشد تایید می گردد. ضمناً مقدار مثبت آماره تی در جدول مذکور نشان می دهد اثرگذاری به دست آمده مستقیم می باشد.

فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر آنکه فرهنگ سازمانی با تبیین نقش فناوری اطلاعات بر عملکرد کارکنان تاثیر معناداری دارد با توجه به مقدار سطح معناداری در سطر پنجم جدول ۲ که کوچکتر از (۰/۰۵) می باشد تایید می گردد.

فرضیه پنجم پژوهش مبنی بر آنکه انگیزه با تبیین نقش فناوری اطلاعات بر عملکرد کارکنان تاثیر معناداری دارد، با توجه به مقدار سطح معناداری در سطر دوم جدول ۲ که کوچکتر از (۰/۰۵) می باشد تایید می گردد.

بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر با هدف تاثیر رضایت شغلی، انگیزه کارکنان و فرهنگ سازمانی بر بهبود عملکرد کارکنان بیمارستان‌ها در منطقه یک تهران در دوران کرونا با تاکید نقش فناوری اطلاعات صورت پذیرفت. با توجه به نتایج بدست آمده در پژوهش رضایت شغلی، انگیزه و فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان تاثیر معناداری دارد. در واقع اگر بتوان جنبه‌های شغلی و جنبه‌های خود را تشویق کرد، کارمندان در محل کار احساس رضایت خواهند کرد و بالعکس. به گفته سرباکول و همکاران، اگر این جنبه‌ها را نتوان تشویق کرد، کارکنان احساس نارضایتی خواهند کرد. یعنی هر چه یک کارمند راضی تر باشد، انگیزه بیشتری در کار خواهد داشت. البته باعث افزایش عملکرد کارکنان و تولید حداکثر بازده برای شرکت خواهد شد. فرهنگ سازمانی با عملکرد کارکنان رابطه دارد، به این معنی که فرهنگ سازمانی می تواند به عنوان مبنایی برای پیش بینی عملکرد کارکنان استفاده شود. فرهنگ سازمانی در عملکرد بسیار تأثیرگذار است زیرا می تواند کارکنان را

مسیر مشخص می کند) مسیرهای مدل دارد که به معنی میزان سهم یک متغیر در تبیین متغیر دیگر است. در مورد متغیرهای پنهان و آشکار دیگر شکل ۲ نیز به همین نحو می باشد. (شکل ۲)

اعداد روی پیکان‌ها نشان از ضریب بار عاملی (بار عاملی مقدار عددی است که میزان شدت رابطه میان یک متغیر پنهان و متغیر آشکار مربوطه را طی فرآیند تحلیل مسیر مشخص می کند) مسیرهای مدل دارد که به معنی میزان سهم یک متغیر در تبیین متغیر دیگر است. در مورد متغیرهای پنهان و آشکار دیگر شکل ۱ نیز به همین نحو می باشد. به عبارت دیگر اگر ضرایب مسیر بالای ۰/۶ باشد، بدین معناست که ارتباطی قوی میان دو متغیر وجود دارد؛ اگر بین ۰/۳ تا ۰/۶ باشد، ارتباط متوسط و اگر زیر ۰/۳ باشد، ارتباط ضعیفی وجود دارد. (جدول ۲)

آزمون سوبل روشی برای سنجش معناداری اثر متغیر میانجی در آمار است. این آزمون توسط مایکل سوبل مطرح شده است که از اساتید دانشگاه کلمبیا در آمریکا است. چنانچه مقدار آماره آزمون با آزمون سوبل از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بیشتر باشد اثر میانجی معنادار است. جدول ۳ مقادیر مربوط به متغیر میانجی فناوری اطلاعات در مدل پژوهش را نشان می دهد. (جدول ۳)

بررسی فرضیات تحقیق

فرضیه اول پژوهش مبنی بر آن که رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تاثیر معناداری دارد، با توجه به مقدار سطح معناداری در سطر سوم جدول ۲ که کوچکتر از (۰/۰۵) می باشد تایید می گردد. ضمناً مقدار مثبت آماره تی در جدول مذکور نشان می دهد اثرگذاری به دست آمده مستقیم می باشد.

فرضیه دوم پژوهش مبنی بر آنکه فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان تاثیر معناداری دارد، با توجه به مقدار سطح معناداری در سطر چهارم جدول ۲ که کوچکتر از (۰/۰۵) می باشد تایید می گردد. ضمناً مقدار مثبت آماره تی در جدول مذکور نشان می دهد اثرگذاری به دست آمده مستقیم می باشد.

۳- به مدیریت ارشد بیمارستان‌ها پیشنهاد می‌شود که در راستای بهبود عملکرد، به آموزش کارکنان در زمینه فناوری اطلاعات به روز، اهتمام ورزد و با توجه به اینکه فناوری اطلاعات در زمان بیماری همه گیر مانند کرونا و موردهای مشابه بسیار نقش موثری خواهد داشت به مدیریت ارشد بیمارستان‌ها پیشنهاد می‌شود با به کارگیری فناوری اطلاعات، زمینه گرایش ساختار فیزیکی به اداره مجازی و استقلال کار از مکان و زمان را فراهم کند.

۴- با اصلاح و تعدیل در ساختار مشاغل و با نصب تجهیزات و نرم افزارهای کاربردی، زمینه‌های تسریع در اجرای فرایندهای اداری و کاهش حجم کاری را فراهم کنند.

۵- امروزه موفق ترین سازمان‌ها، آنهایی هستند که به کارمندان خود احترام گذاشته و تلاش می‌کنند تا محیط کاری مثبت و رو به رشدی را برای آنان فراهم سازند. کارمندی که راضی باشند در دست یابی به اهداف سازمان نقش بیشتری ایفا می‌نمایند.

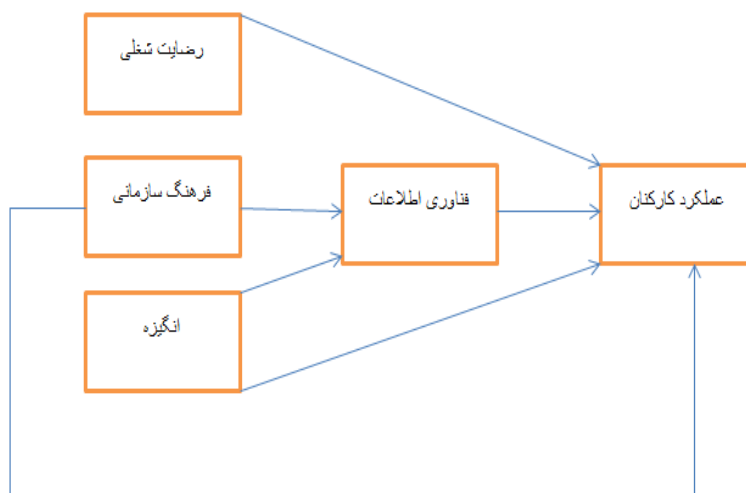
۶- به مدیران و مسئولان ارشد بیمارستان‌ها پیشنهاد می‌شود تا با طراحی سیستم پاداش موثر بر بهبود عملکرد کارکنان کمک نمایند.

برانگیزد تا بر اساس ارزش‌های سازمانی فکر و رفتار کنند. تحلیل توصیفی پاسخ‌دهندگان نیز نشان می‌دهد که سخت‌افزار و نرم‌افزار بر عملکرد تأثیر می‌گذارند. طبق گفته گوان [۲۰]، کارمندان به دلیل محدودیت‌های تکنولوژیکی یا الزامات هماهنگی نمی‌توانند موثرتر باشند. عملکرد فردی نیز به تلاش و عملکرد همکاران در تیم یا خط تولید بستگی دارد. نتایج تحقیق بیان می‌کند که سطح انگیزه کاری بر عملکرد تأثیر می‌گذارد. انگیزه کاری تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کارکنان دارد این نشان می‌دهد که هرچه انگیزه افزایش یافته توسط مدیریت به کارکنان بیشتر شود، عملکرد کارکنان و دستیابی به یکی از مقدمات بیمارستان‌ها، یعنی گزاره سالم بالاتر است. این با سایر یافته‌های تجربی همخوانی دارد که بین انگیزه کاری و عملکرد تأثیر معناداری وجود دارد. مدیریت بیمارستان‌ها باید برای تقویت عملکرد کاری به عوامل مختلفی از جمله شناخت عملکرد کارکنان، ارتباط مساعد بین کارکنان و همکاران و مافوق و سیاست‌های اعمال شده توسط مدیریت بیمارستان‌ها توجه کند.

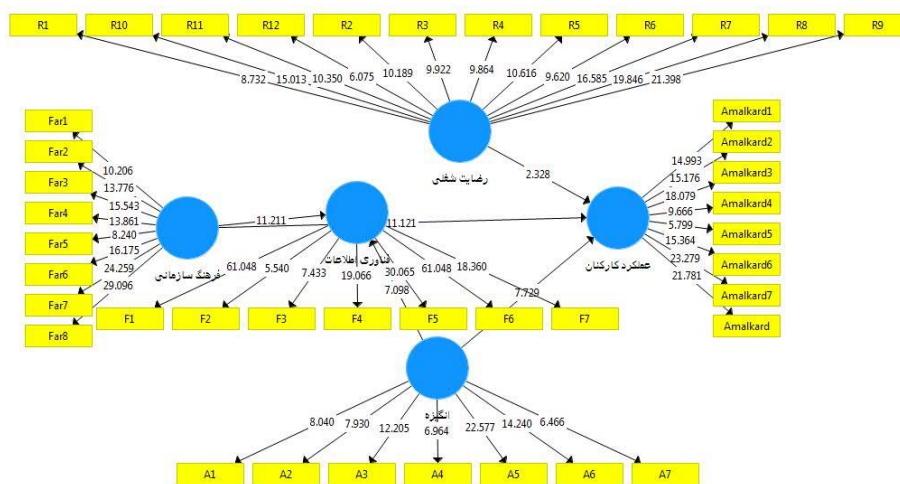
پیشنهادات کاربردی

۱- طراحی بسته‌های موثر پاداش که شامل عناصر پرداخت مبنای، مزایای شغلی، پاداشهای فردی و تیمی باشد از جمله اقدامات موثر برای بهبود رضایت شغلی کارکنان بویژه در شرایط کرونا و شرایط مشابه که کارکنان با خطر سلامتی و از دست دادن جان خود بطور جدی برخوردار هستند.

۲- توجه بیشتر مدیران سازمان به برقراری ارتباطات فردی موثر با کارکنان و در واقع استفاده مدیران سازمان از رویکرد شوخ طبعی مدیریتی، بکارگیری سبک تصمیم‌گیری جمعی و غیرمتمرکز و همچنین اهتمام بیشتر آنها به بکارگیری سبک مدیریت مشارکتی با توجه به درجه بلوغ فکری بالای کارکنان، به عنوان راهکارهایی برای بهبود رضایت از سیستم رهبری و در نتیجه بهبود رضایت شغلی پیشنهاد می‌شود.



شکل ۱ - مدل مفهومی پژوهش



شکل ۲ - مدل در حالت معناداری (T-value)

جدول ۱ - توزیع فراوانی شرکت کنندگان در مطالعه

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۱۳۷	۷۵/۳
	مرد	۴۴	۲۴/۷
تحصیلات	دیپلم	۱۱	۶/۳۲
	فوق دیپلم	۲۸	۱۵/۸۲
	کارشناسی	۱۱۱	۶۱/۳۹
	کارشناسی ارشد	۲۶	۱۳/۹۲
	دکتر	۵	۲/۵۵
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۱۸	۱۰
	۳۰ تا ۴۰ سال	۶۱	۳۴
	۴۰ تا ۵۰ سال	۵۴	۳۰
	بالتر از ۵۰ سال	۴۸	۲۶

جدول ۲ - مقادیر سطح معناداری مربوط به هر مسیر رانشان می دهد.

سطح معناداری	مقدار آماره تی	
0.000	7.729	انگیزه - عملکرد کارکنان
0.000	7.098	انگیزه - فناوری اطلاعات
0.020	2.328	رضایت شغلی - عملکرد کارکنان
0.000	11.121	فرهنگ سازمانی - عملکرد کارکنان
0.000	11.211	فرهنگ سازمانی - فناوری اطلاعات

جدول ۳ - نتایج آزمون سویل

متغیر میانجی	مقدار آزمون Z در تست سویل	انحراف استاندارد	سطح معناداری
مسیر مستقیم: فرهنگ سازمانی - عملکرد کارکنان			
فناوری اطلاعات	۲/۸۴۳	۰/۰۷۷۸	۰/۰۰۴
مسیر مستقیم: انگیزه شغلی - عملکرد کارکنان			
فناوری اطلاعات	۲/۹۱۳	۰/۰۶۵۲	۰/۰۰۲

Reference:

- 1- Kadir, M. A. H., & Amalia, L. The effect of job motivation, compensation, organizational culture towards job satisfaction and employee performance of the ministry of man power. *International Journal of Business and Management*, 2017; 6(5): 73–80.
- 2- Brati, Hagar; Erhegi, Hamidreza Barat. The effect of organizational justice and organizational climate on anti-productive behaviors. *Organizational culture management*, Y, Azar; Serhangi, Kamran and Ranjir, Hamidreza, 2012; ۱۱(۴): ۱۸۱-۱۸۷. [in Persian]
- 3- Porter, L. W. *Job attitudes in management, human relations*; 1999.
- 4- Spector, P. E. Development of the work locus of control scale, *Journal of Organizational Psychological*; 20000.
- 5- Yong, J. Y., Yusliza, M.-Y., Ramayah, T., Chiappetta Jabbour, C. J., Sehnem, S., & Mani, V. Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management. *Business Strategy and the Environment*, 2020; 29(1): 212–228
- 6- Hermawan, R. Optimizing employee engagement to improve human resources performance: A case study of A private university in facing the VUCA era. *Technium Social Sciences Journal*, 2020; 12: 196–205.
- 7- Nardo, R., Evanita, S., & Syahrizal, S. The effect of transformational leadership and nonphysical work environment on innovative behavior with work motivation as a mediation for employees of tour and travel companies in West Sumatera. 2nd Padang International Conference on Education, Economics Business and Accounting; 2019 (PICEEBA-2 2018).
- 8- Sapta, I. K. S., Landra, N., Supartha, I. W. G., Asih, D., & Setini, M. Public health welfare in digital-based resources transformation from social capital and information sharing: Creative industries from village. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 2020; 11(6): 688–696.
- 9- Nurkholis, N., Dularif, M., & Rustiarini, N. W. Tax evasion and service-trust paradigm: A meta-analysis. *Cogent & Management*, 2020; 7(1): 1–20.
- 10- Cram, W. A., Proudfoot, J. G., & D'arcy, J. Organizational information security policies: a review and research framework. *European Journal of Information Systems*, 2017; 26(6): 605–641.
- 11- Belias, D., & Koustelios, A. Organizational culture and job satisfaction: A review. *International Review of Management and Marketing*, 2014; 4(2): 132.
- 12- Sihombing, S., Astuti, E. S., Al Musadieq, M., Hamied, D., & Rahardjo, K. The effect of servant leadership on rewards, organizational culture and its implication for employee's performance. *International Journal of Law and Management*, 2018; 60(2): 505–516.
- 13- Qara Biglo, Hossein; Shadi Dizji, Behnam; Taleb Bidakhti, Abbas; Bahmani, Ali and Arjamand, Iman. Investigating the relationship between job performance and job satisfaction among the employees of the regional electricity company of Gilan province, the first national conference on management accounting and industrial engineering in organizations, Gachsaran: Islamic Azad University, Gachsaran branch; 2019. [In Persian]
- 14- Khanleri, Amir, Esfidani, Mohammad Rahim, & Mashaikhnia, Ali. Conceptual model of brand discourse power in the automobile industry with a structural-interpretive approach. *Business Management*, 2018; 11(2): 299-318. doi:

- 10.22059/jibm.2018.262521.3156. in Persian
- 15- Mardi Nasiripour, Sh.; Amir, A.; Niko Maram, H.; Behzadi, M.H. and Mardani, N. The Relation between Job Satisfaction and HSE Performance of Staff in the Molding Industry. Iranian Journal of Occupational Health. 2013; 10(6): 106- 120. [In Persian]
- 16- Esmaili, Mahmoudreza, & Saidzadeh, Heydar. The effect of job satisfaction on performance with the mediating role of organizational loyalty. Improvement and transformation management studies, 2016; 25(83): 51-68. doi: 10.22054/jmsd.2017.7478. [In Persian]
- 17- Namamian, Farshid, & Faiz Elahi, Sadegh. of innovation (case study: Ilam Industrial Town). Scientific Quarterly of Farhang Elam, 2014; 16(46 and 47): 161-174. [In Persian]
- 18- Sarmad, Venus; Hijazi, Elaha and Abbas Bazargan. Research methods in behavioral sciences; 2010. [In Persian]
- 19- Hari, J. F. Marketing research within a changing information environment. Boston: McGraw Hill; 2003.
- 20- Guan, Song, J, Li, D, On the advantages of computer multimedia aided English teaching Procardia Compute; 2018. Sci.131,727-732.2018.