

## عزت نفس و تعهد سازمانی کارکنان مدارک پزشکی مراکز آموزشی درمانی شهر تهران

فرحناز صدوقی<sup>۱</sup>، آغا فاطمه حسینی<sup>۲</sup>، عبد... مهدوی<sup>۳</sup>، هادی لطف نژاد افشار<sup>۴</sup>، ذاکر علمی<sup>۵</sup>، کمال ابراهیمی<sup>۶</sup>

### چکیده

مقدمه: عزت نفس و تعهد سازمانی دو عامل مهم در بعد فردی و سازمانی برای بهبود کیفیت زندگی کاری و در نتیجه افزایش کیفیت خدمات هستند. هدف این مقاله بررسی رابطه عزت نفس و تعهد سازمانی کارکنان مدارک پزشکی مراکز آموزشی درمانی شهر تهران است. روش بررسی: این مطالعه توصیفی-تحلیلی از نوع کاربردی است. جامعه این پژوهش شامل کارکنان بخش مدارک پزشکی مراکز آموزشی درمانی شهر تهران بود. جهت این مطالعه ۱۵۵ نفر از کارکنان مراکز آموزشی درمانی شهر تهران به شکل تصادفی انتخاب شدند. برای عزت نفس از پرسشنامه آیزنک و برای تعهد سازمانی از پرسشنامه الن و مایرز استفاده شد. داده‌های گردآوری شده در نرم افزار SPSS ۱۶ وارد شدند و بر اساس آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، تی مستقل، آنوا و کروسکال والیس تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که نمره عزت نفس کارکنان ۲۲٫۳ از ۳۰ و نمره تعهد سازمانی ۶۷٫۸ از ۱۲۰ بوده است. همچنین نمره تعهد عاطفی ۲۱٫۳، تعهد مستمر ۲۲٫۶ و تعهد هنجاری ۲۴ از ۴۰ بوده است. آزمون همبستگی پیرسون با ضریب اطمینان ۹۵ درصد نشان داد که همبستگی بین عزت نفس و تعهد سازمانی معنی دار است. همچنین آزمون آنوا با ضریب اطمینان ۹۵ درصد تفاوت معنا داری بین گروه‌های سطح تحصیلات و سابقه کاری کارکنان با متغیرهای عزت نفس و تعهد سازمانی را نشان نداد.

نتیجه گیری: نمره عزت نفس و تعهد سازمانی کارکنان مدارک پزشکی مورد مطالعه در این پژوهش، متوسط ارزیابی شد و با توجه به همبستگی این متغیرها با رضایت شغلی، کاهش ترک خدمت، رشد فردی و سازمانی باید برنامه ریزی مناسبی در این زمینه صورت گیرد.

کلید واژه‌ها: عزت نفس، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری

۱- استاد، مدیریت اطلاعات سلامت، علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.

۲- مربی، آمار بهداشتی درمانی، علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.

۳- استادیار، مدیریت اطلاعات سلامت، علوم پزشکی اردبیل، اردبیل، ایران.

۴- استادیار، مدیریت اطلاعات سلامت، علوم پزشکی ارومیه، ارومیه، ایران.

۵- کارشناسی ارشد مدیریت، تبریز، ایران.

۶- استادیار، مدیریت اطلاعات سلامت، علوم پزشکی اردبیل، اردبیل، ایران؛ نویسنده مسئول: Ebrahimi.kamal@gmail.com

## مقدمه

شناسایی عوامل تاثیر گذار بر بهره‌وری سازمان از جمله مباحثی است که در سطح کلان یا خرد مد نظر پژوهش‌گران بوده است (۳-۱) و نیروی انسانی مهمترین عامل موفقیت در راستای این اهداف سازمان بوده است (۴،۵). بهره‌گیری مناسب از این نیروها نیازمند مدیریت درست کارکنان است که لازمه آن شناخت نگرش آنها نسبت به خود و سازمان است. یکی از این رویکردها برای رسیدن به این شناخت در سازمان، پژوهش‌هایی است که در حوزه عزت نفس و تعهد سازمانی کارکنان صورت می‌گیرد. این دو عامل یکی در جنبه فردی و دیگری در جنبه اجتماعی مکمل هم هستند.

عزت نفس یکی از چالش برانگیزترین و مهم‌ترین مباحث روانشناسی است و از آن به عنوان پیش‌بینی کننده رفتار و تعدیل کننده قدرتمندی در برابر اضطراب‌های روانی یاد می‌شود و بنابر این در مباحث مربوط به سازمان بسیار مد نظر محققان قرار گرفته است (۸-۶). عزت نفس عبارت است از حالتی که فرد در آن در مقابله با چالش‌های اساسی زندگی، سزاوار شاد بودن و احساس شایستگی می‌کند و حالتی است که در آن انسان حالت ارزشمند بودن پیدا می‌کند (۹،۱۰). برای انسان هیچ قضاوت ارزشی مهمتر از داوری او در مورد نفس خویش نیست، و ارزشیابی شخص از خویشتن عامل اساسی در روند رشد روانی اوست (۹).

بعد دیگری که بیشتر به تعاملات اجتماعی فرد بر می‌گردد، تعهد سازمانی است که فرد در محیط کار بر اساس علائق، استعدادها، نگرش‌ها و شناخت‌ها از خود نشان می‌دهد و نقش سازنده در موفقیت سازمانها ایفا می‌کند (۱۱). تعهد سازمانی در پژوهش‌ها به دلیل تاثیر زیادی که بر کاهش ترک شغل و چالش‌های سازمان داشته مد نظر محققان بوده است (۱،۱۳). تعهد سازمانی نیز از واژه‌هایی است که تعاریف زیادی برای آن ارائه شده است. یکی از رویکردهای پذیرفته شده در این زمینه رویکرد سه سطحی آلن و مایرز است (۱۵،۱۴). در این دیدگاه تعهد سازمانی در سه حوزه جداگانه تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر بحث شده است و در این پژوهش نیز مد نظر قرار

گرفته است.

تحقیقات متعددی در حوزه تعهد سازمانی و عزت نفس و شناسایی عوامل مرتبط با آنها انجام شده است. از این پژوهش می‌توان به پژوهش‌های تعهد سازمانی با متغیرهای مختلف مانند خروج از کار (۱۲)، رضایت شغلی (۱۶،۱۷)، سازمان یادگیرنده (۱۸)، اشاره داشت. همچنین در پژوهش‌های انجام شده رابطه بین عزت نفس و تفکر انتقادی (۲۰،۱۹)، رضایت شغلی (۲۱) و استرس‌های روانی (۲۲-۲۵) مد نظر پژوهش‌گران بوده است.

از این رو این دو عامل در جنبه فردی و اجتماعی به عنوان شاخص تعیین توانایی‌های بالقوه برای شناسایی میزان اثر بخشی کارکنان سازمان می‌توانند مورد استفاده قرار گیرند. لذا این پژوهش با هدف سنجش عزت نفس و تعهد سازمانی در کارکنان مدارک پزشکی مراکز آموزشی درمانی شهر تهران و همچنین آزمون همبستگی میان این دو انجام شد.

## روش پژوهش

این مطالعه توصیفی-تحلیلی از نوع کاربردی است. جامعه این پژوهش متشکل از ۴۰۰ نفر از کارکنان مدارک پزشکی بودند که در مراکز آموزشی درمانی شهر تهران در سال ۱۳۹۰ فعالیت داشتند. برای گزینش تعداد نمونه این پژوهش از جدول مورگان استفاده شد و میزان نمونه این تحقیق، ۱۹۶ نفر تخمین زده شد. برای انتخاب مراکز آموزشی درمانی از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. مراکز آموزشی-درمانی مورد مطالعه در این پژوهش ۱۸ مرکز انتخاب شد. در نهایت ۱۵۵ پرسشنامه مبنای پاسخگویی به سوالات و فرضیه‌های پژوهش قرار گرفت. برای عزت نفس از پرسشنامه آیزنک و برای تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و مایرز استفاده شد. این دو پرسشنامه جزو پرسشنامه‌های استاندارد هستند. روایی و پایایی مربوط به پرسشنامه عزت نفس در کشور در پژوهش‌های امید (۲۵)، خیاط مقدم (۲۶) و حقیر السادات (۲۷) تایید شده بود. روایی و پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی نیز در پژوهش‌های حقیر السادات (۲۷)، پارسا معین (۲۸)، برگمن (۲۹)، چنگ

### یافته‌های پژوهش

بر اساس یافته‌ها حدود ۷۵ درصد کارکنان کمتر از ۳۹ سال سن داشتند و میانگین سنی آنها ۳۳ بود. ۱۵ درصد کارکنان دیپلم و زیر دیپلم بودند و حدود ۷۰ درصد مدرک لیسانس داشتند که اغلب در رشته مدارک پزشکی بود. (جدول ۱)

در این پژوهش بیشترین سابقه فعالیت کارکنان ۱۱-۱۵ سال بوده است و حدود ۷۸ درصد کارکنان کمتر از ۱۵ سال سابقه کار داشتند. همچنین سابقه کاری کمتر از پنج سال بیشتر مربوط به نیروهای طرحی بود که در این مراکز فعالیت داشتند.

در نمره گذاری عزت نفس کل امتیاز ۳۰ بود و به پاسخ‌های نمی‌دانم ۵/، نمره داده شد. به پاسخ‌های مثبت عزت نفس یک نمره و به پاسخ‌های منفی صفر نمره داده شد و نتایج ۱۵۵ پرسشنامه با توجه به میانگین و انحراف معیار و کران بالا و پایین در جدول ۲ آمده است.

همچنین در مورد نحوه محاسبه تعهد سازمانی در این پرسشنامه تعهد سازمانی به ۳ بعد تقسیم شده بود که

۳۰ و همچنین خود پژوهش‌های آلن (۳۱،۳۲) تایید شده بود.

مقیاس عزت نفس آیزنک شامل ۳۰ سوال سه گزینه ای ( بلی، خیر و یا نمی‌دانم) است. در این پرسشنامه به جواب‌هایی که عزت نفس را در مقابل احساس حقارت در بر دارند، نمره تعلق می‌گیرد، در حالی که به پاسخ‌های مقابل آن نمره ای تعلق نمی‌گیرد. در نمره گذاری به پاسخ‌های نمی‌دانم ۰/۵ نمره تعلق می‌گیرد (۲۵).

ابزار پژوهش برای اندازه گیری تعهد سازمانی در این پژوهش، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر است که ۲۴ سوال با مقیاس پنج درجه ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم) است. در این پرسشنامه تعهد سازمانی به ۳ بعد تقسیم شده است: ۱. سوالات ۸-۱، تعهد عاطفی، سوالات ۱۶-۹، تعهد مستمر و سوالات ۲۴-۱۷، تعهد هنجاری (۱۴). به سوالات بر اساس محتوا، نمره از ۱ تا پنج تعلق می‌گیرد.

داده‌های گردآوری شده در نرم افزار SPSS ۱۶ وارد شدند و بر اساس آزمون‌های آماری تحلیل شدند.

جدول ۱: توزیع فراوانی نوع استخدام بر اساس مدرک تحصیلی در کارکنان مدارک پزشکی مراکز آموزشی درمانی منتخب شهر تهران سال ۱۳۹۰

مدرک	دپلم		فوق دپلم		لیسانس		فوق لیسانس		کل		
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
نوع استخدام	رسمی	۱۱	۲۰/۸	۴	۷/۵	۳۳	۳۶/۲	۵	۹/۴	۵۳	۱۰۰/۰
	پیمانی	۲	۴/۲	۱	۲/۱	۴۴	۹۱/۷	۱	۲/۱	۴۸	۱۰۰/۰
	قراردادی	۱۰	۲۵	۷	۱۷/۵	۲۳	۵۷/۵	۰	۰	۴۰	۱۰۰/۰
	طرحی	۰	۰	۲	۱۴/۳	۱۲	۸۵/۷	۰	۰	۱۴	۱۰۰/۰
کل	تعداد	۲۳	۱۴	۱۱۲	۱۶	۱۵۵	۶	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰
درصد در مدرک	تعداد	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰

جدول ۲: میانگین نمرات عزت نفس، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر و تعهد سازمانی در کارکنان مدارک پزشکی مراکز آموزشی درمانی منتخب شهر تهران سال ۱۳۸۹

متغییر	تعداد	مینیمم	ماکزیمم	میانگین وانحراف معیار
عزت نفس	۱۵۵	۸/۵۰	۵۰	۲۲/۷۲±۵/۶۵
تعهد عاطفی	۱۵۵	۱۰	۴۰	۲۱/۸۲±۵/۹۶
تعهد مستمر	۱۵۵	۱۲	۳۳	۲۲/۶۵ ± ۳/۵۰
تعهد هنجاری	۱۵۵	۱۱	۳۶	۲۳/۹۸±۳/۷۳
تعهد سازمانی	۱۵۵	۳۶	۱۰۲	۷۶/۵۹±۲۸

عبارتند از: است که رابطه بین تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر با عزت نفس وجود ندارد و تنها بین تعهد سازمانی کل و عزت نفس رابطه معنی داری وجود دارد. (جدول ۳)

همچنین از آزمون تی مستقل (independent t) در مورد تفاوت میانگین‌های وضعیت تاهل و تعهد سازمانی ( $t=0.045$ )،  $t=9.27$ ،  $df=150$ ،  $sig=0.964$ )، تعهد مستمر ( $t=1.188$ ،  $df=150$ ،  $sig=0.237$ ) و عزت نفس استفاده شد. تفاوت معنی داری بین این عوامل با حدود اطمینان ۹۵ درصد مشاهده نشد.

همچنین آزمون F بین سن و تعهد سازمانی ( $df=33$ )،  $F=1.934$ ،  $Sig=0.005$ ) و عزت نفس ( $F=1.148$ ،  $df=33$ )،  $Sig=0.289$ ) بکار رفت که تفاوت معنی داری بین سن و تعهد سازمانی با حدود اطمینان ۹۵ درصد در این پژوهش وجود داشت.

در این پژوهش تفاوت معنی داری بین سن با تعهد عاطفی، مستمر، هنجاری و همچنین عزت نفس مشاهده نشد (جدول ۴). همچنین آزمون آماری ANOVA ( $P > 0.05$ ) درصد تفاوتی بین متغیرهای مدرک تحصیلی، سابقه شغلی با عزت نفس و تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر و

الف) سوالات ۸-۱، تعهد عاطفی

ب) ۱۶-۹، تعهد مستمر

ج) ۲۴-۱۷، تعهد هنجاری

نمره گذاری سوالات ۱، ۲، ۳، ۵، ۶، ۷، ۸، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۷، ۲۰، ۲۲، ۲۳ بر اساس کاملاً موافق نمره ۵، موافق نمره ۴، نظری ندارم نمره ۳، مخالف نمره ۲ و کاملاً مخالف نمره ۱ می‌باشد. در مورد سوالات شماره ۴، ۹، ۱۱، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۸، ۱۹، ۲۱، ۲۴ نمره گذاری بر عکس موارد فوق محاسبه می‌شود.

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که نمره عزت نفس کارکنان ۲۲/۷۲ از ۳۰ و نمره تعهد سازمانی ۶۷/۸ از ۱۲۰ بوده است. همچنین نمره تعهد عاطفی ۲۱/۳، تعهد مستمر ۲۲/۶ و تعهد هنجاری ۲۴ از ۴۰ بوده است. (جدول ۲)

برای آزمون نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف در SPSS استفاده شد که با توجه به نتایج از آزمون‌های مرتبط استفاده است. ضریب اطمینان استفاده شده برای همه آزمون‌های ۹۵ درصد اطمینان بود. در این پژوهش استفاده از آزمون همبستگی پیرسون نشان گر این

جدول ۳: همبستگی عزت نفس، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر و تعهد سازمانی در کارکنان مدارک پزشکی مراکز آموزشی درمانی شهر تهران

عزت نفس	تعهد عاطفی	تعهد هنجاری	تعهد مستمر	تعهد سازمانی
ضریب همبستگی پیرسون	- / ۱۵۱	- / ۱۳۹	- / ۰۵	۱۵۵- /
سطح معناداری.	/ ۰۶	/ ۰۸	/ ۵۳۲	/ ۰۵

جدول ۴: تفاوت تعهد سازمانی در گروه‌های سنی مختلف در کارکنان مدارک پزشکی مراکز آموزشی درمانی شهر تهران

تعهد سازمانی	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
بین گروه‌ها	۵۲۷۰٫۸۲۹	۳۳	۱۵۹٫۷۲	۱٫۹۳	۰/۰۵
درون گروه‌ها	۹۹۹۱٫۴۶۸	۱۲۱	۸۲٫۵۷		
کل	۱۵۲۶۲٫۲۹۷	۱۵۴			

تعهد هنجاری را تایید نکرد.

### بحث

میانگین نمره عزت نفس در این پژوهش ۲۲٫۳ از ۳۰ بود، که متوسط ارزیابی می‌شود. در پژوهش حقیر السادات این نمره ۲۱٫۸ برای عزت نفس بوده است. همچنین میانگین نمره تعهد سازمانی نیز در این پژوهش متوسط بوده است که با نتایج حقیر السادات (۲۸) و خیاط مقدم (۳۱) همسو است. بر اساس یافته‌های پژوهش بین عزت نفس و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد که با پژوهش‌های خیاط مقدم (۲۸) و حقیر السادات (۳۱) همسو نیست. در این پژوهش همچنین سطح معنی داری بسیار نزدیک به ۰/۰۵ بود. بر اساس یافته‌های پژوهش تنها بین عزت نفس و تعهد مستمر هبستگی وجود نداشت که با پژوهش خیاط مقدم (۳۱) همسو است و با پژوهش حقیر السادات (۲۸) تفاوت دارد. همچنین در پژوهش حقیر السادات و خیاط مقدم بین عزت نفس و تعهد عاطفی رابطه معنی داری وجود داشته که در این تحقیق تایید نشد. در این بین تنها در پژوهش خیاط مقدم (۳۱) بین عزت نفس و تعهد هنجاری رابطه معنی داری گزارش شده است.

در این پژوهش نمره مربوط به تعهد هنجاری کارکنان مراکز مورد مطالعه بیشتر از تعهد مستمر و عاطفی بوده است و تعهد سازمانی کلی نیز ۶۷ از ۱۲۰ بوده است. در مدل سه بخشی تعهد سازمانی آلن و مایر، تعهد سازمانی یک حالت روانی است و شامل سه جزء اصلی تمایل، نیاز و الزام است که به نام‌های تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری نام گذاری شده است. آلن و مایر تعهد عاطفی و هنجاری را با بعد نگرشی و تعهد مستمر را با بعد رفتاری مطابقت داده اند (۱۴). تعهد

عاطفی عبارت است از وابستگی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت های سازمان با داشتن احساس مثبت است. تعهد مستمر شامل تعهدی است که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است، در این بعد کارکنان در سازمان می‌مانند چون نیاز دارند بمانند و دارای وفاداری بالا در سازمان هستند، نتایج مربوط به ابعاد تعهد مستمر، پیچیده است. بعضی مطالعات، تک بعدی بودن این تعهد را گزارش کرده و مطالعات دیگر شواهدی بر دو عاملی بودن این تعهد یافته اند که یکی از آنها از خودگذشتگی مربوط به ترک سازمان و دیگری درک فقدان فرصت و موقعیت‌های استخدام جایگزین را منعکس می‌کنند (۳۴-۳۲).

در این پژوهش همچنین میان سابقه کاری و تعهد سازمانی و عزت نفس تفاوت معنی داری مشاهده نشد. ون دی (۶) اشاره می‌کند که بر اساس افزایش سابقه شغلی تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد؛ زیرا افراد در طول سال‌های کاری بیشتر با افراد و سازمان هماهنگ شده و معمولاً موقعیت کاری بهتری در سازمان پیدا می‌کنند. لی (۱۵) اعتقاد دارد که اگر کارکنان تجربه چندان موفق در سازمان نداشته باشند سابقه کاری با تعهد سازمانی ممکن است رابطه معکوس داشته باشد.

عزت نفس و تعهد سازمانی از جمله حوزه‌هایی پویا به شمار می‌روند. مرور متون اخیر در حوزه عزت نفس نشانگر پژوهش‌هایی در زمینه عزت نفس و شبکه‌های اجتماعی انجام شده است. برای نمونه وگل و همکارانش (۳۳) در زمینه رسانه‌های اجتماعی و عزت نفس (۳۴)، آردل و همکارانش (۳۴)، قیر (۳۵) و سابرامانیا (۳۶) در زمینه تاثیر شبکه اجتماعی فیس بوک بر عزت نفس انجام داده اند. همچنین در زمینه تعهد سازمانی صفری و عبد علی

انگیزشی کارکنان مدارک پزشکی، بررسی روابط مربوط به رضایت شغلی، عزت نفس سازمانی و تعهد سازمانی و همچنین بررسی سلامت سازمانی، عدالت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان مدارک پزشکی در راستای تکمیل نتایج این پژوهش صورت گیرد.

### تقدیر و تشکر

این مقاله حاصل بخشی از طرح تحقیقاتی با عنوان عزت نفس و تعهد سازمانی کارکنان بخش مدارک پزشکی بیمارستان‌های آموزشی شهر تهران مصوب دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۹۰ و کد ۱۲۳۰۳ است. این پژوهش با حمایت معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ایران انجام شده است.

در مورد تعهد سازمانی و شبکه‌های اجتماعی (۳۷)، مونر و همکارانش (۳۸) در زمینه تعهد سازمانی و اشتراک دانش فردی در سازمان، و فروند (۳۹) در زمینه اعتماد در دسازمان و تعهد سازمانی پژوهش‌هایی انجام داده‌اند و جان و همکارانش (۴۰) در مورد عدالت سازمانی و تعهد سازمانی اشاره نمود.

### نتیجه گیری

یافته‌های این پژوهش نشان گر عزت نفس و تعهد سازمانی متوسط کارکنان مدارک پزشکی مراکز آموزشی و درمانی شهر تهران است. عزت نفس را می‌توان مولفه‌ای بسیار مهم و حیاتی در مشخصه‌های بیان شده برای سلامت و بهداشت روان دانست. در واقع باید این گونه بیان کرد که یکی از زیر بنایی ترین و مهمترین عوامل موثر در سلامتی روان، عزت نفس می‌باشد همچنین در بسیاری از مسائل مربوط به موفقیت و سازگار پذیری فرد موثر است. نمود اجتماعی عزت نفس همان تعهد سازمانی است که فرد در محیط کار بر اساس علائق، استعدادها، نگرش‌ها و شناخت‌ها از خود نشان می‌دهد و نقش سازنده در وفاداری فرد به سازمان ایفا می‌کند و از مهمترین عوامل مرتبط و تعیین کننده عملکرد، مجموعه ارزشها و نگرش‌های افراد سازمان است. از طرف دیگر تعهد سازمانی نوعی نگرش و احساس درونی فرد نسبت به سازمان است که در عملکرد، وفاداری و قضاوت‌های وی نسبت به سازمان تاثیرگذار است. در کل این دو مقوله تاثیر مهمی در سازمان بر بهبود کیفیت فعالیت و زندگی کاری ترک شغل، رضایت شغلی، استرس شغلی، بازدهی نیروی انسانی، تفکر انتقادی و انگیزه پیشرفت و میزان موفقیت تحصیلی، و کاهش استرس و تضاد شغلی ایفا می‌کند. با توجه به اهمیت کارکنان بخش مدارک پزشکی در پیشبرد اهداف بیمارستان باید برنامه ریزی مناسبی برای شناسایی و بهبود این عوامل مهم توسط سیاستگذاران و مدیران بیمارستان صورت گیرد. توجه ناکافی به این عوامل در نهایت منجر به کارایی پایین سرمایه گذاری‌های صورت گرفته خواهد شد.

پیشنهاد می‌شود پژوهش‌هایی در حوزه شناسایی سطح

**References:**

- Nasiripour A, Raeisi P, Hedayati S. The Relationship between Organizational Cultures and Employees Productivity . *Journal of Health Administration*. 2009; 12 (35) :17-24.
- Maleki M, Izadi A. Applying The National Productivity Model in Health Care 2005. *Journal of Health Administration*. 2005; 8 (20) :7-14. (persian)
- Maleki M, Mosazadeh M, Ahmadi M. The Related Factors on Productivity in Selected Medical University of Mazandaran Hospitals. *Journal of Health Administration*. 2005; 8 (21) :82-87.(persian)
- Poorhadi S, Kamali M, Khalesi N, Akbarfahimi M. Determining Motivating Power of Rehabilitation Area Jobs at Welfare (Behzisti) Centers in Tehran Province, based on Motivating Potential Score Iran. *Journal of Health Administration*. 2009; 12 (37) :57-64. (persian)
- azhibi M, Zardoeigolanbary Sh. Study of Job Satisfaction of Medical Records Staffs in Kermanshah Medical Educational Center. *Health Information Management* 2011; 7 (Special Issue): 649- 657. (persian)
- Van Dyne L., Vandewalle D, Kostova T., Latham M.E. ,Cummings L. L. Collectivism, propensity to trust and self-esteem as predictors of organizational citizenship in a non-work setting . *Journal of Organizational Behavior*. 21(2000):3-23.
- Lee TW, Mitchell TR. 1994. Organizational attachment: attitudes and actions. In *Organizational Behavior: The State of the Science*, Greenberg J (ed). Erlbaum: Hillsdale, NJ; 83-108.
- Elloy D, Patil V. Exploring the Relationship between Organization-Based Self Esteem and Burnout: A Preliminary Analysis. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 3 No. 9; May 2012:283-288.
- Pierce J.L, Gardner D.G. Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature. *Journal of Management* 2004 30(5): 591–622.
- Baumeister R. F. Campbell J. D. Krueger J. I, Vohs K. D. Does High Self-Esteem Cause Better Performance, Interpersonal Success, Happiness, Or Healthier Lifestyles? *Psychological Science In The Public Interest*. VOL. 4, NO. 1, May 2003:1-44.
- Abraham Rebecca. Emotional dissonance in organizations conceptualizing the roles of self-esteem and job-induced tension. *Leadership & Organization Development Journal* 1998;1(20):18-25.
- Allen D.G., Weeks K.P. and Moffitt K.R. .Turnover intentions and voluntary turnover: the moderating roles of self-monitoring, locus of control, proactive personality, and risk aversion. *Journal of Applied Psychology*, 2005; 90 (5): 980-90.
- Stallworth, H.L. Mentoring, organizational commitment and intentions to leave public accounting”, *Managerial Auditing Journal*, 2003; 18 (5):405-18.
- Allen, N. and Meyer, J.P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization”, *Journal of Occupational Psychology*;1990 (63): 1-18.
- Lee K, Allen N.J., Meyer J.P. and Rhee K.Y. The three-component model of organizational commitment: an application to South Korea, *Applied Psychology: An International Review*, 2001 ; 50 ( 4) : 596-614.



16. Nadi M, Hazeghy F. Structural Equation Modeling of the Relationship between the Intention to Quit and Ethical Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment among the Staff of Shiraz Private Hospitals. *Health Information Management* 2011; 8(5): 699-708.
17. Labatmediene Lina and etall. Individual correlates of organizational commitment and intention to leave the organization. *Baltic Journal of Management* 2007; 2 (2) : 196-212. (persian)
18. Yaghoubi M, Karimi S, Raeisi A, Javadi M, Sharbafchi N. A Study of Relationship between the Learning Organization and Organizational Commitment among Managers in Educational Hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. *Health Information Management* 2010; 7(2):225- 234.(persian)
19. Amirpour B. Relationship Of Critical Thinking And Its Dimensions With University Students' Social Self-Esteem And Happiness Education Strategies. *Studies In Education And Psychology* 2009,5(3): 143-148. (persian)
20. Alavi H.R. The Relationship Between Self-esteem and Job-Satisfaction of Proficients in Government Organizations 3(1),2001: 57-76. (persian)
21. Valizade Aidin, Ariapooran Saeed . The Role Of Socio-Physical Anxiety, Body Image, And Self Esteem In Prediction Of The Eating Disorder In Sportswomen. *Zahedan Journal Of Research In Medical Sciences (Tabib-E-Shargh)* 2012; 14(1):56-60. (persian)
22. Mirzaei Alavijeh M., Rajaei N., Rezaei F., Hasanpoor S., Pirouzeh R., Babaei Borzabadi M. Comparison of self-esteem, locus of control and their relationship with university students' educational status at Shahid Sadoughi University of Medical Sciences-Yazd. 2012.7(1): 58-70. (persian)
23. Bidi F., Namdari Pezhman M., Amani A., Ghanbari S., Kareshki H.. Structural Analysis of Relationship of Internet Addiction with Depression, Social Adjustment and Self-Esteem. *Scientific Journal of Hamadan University of Medical Science* , 2012 ;65(3):41-48: (persian)
24. Valizade A., Ariapooran S . The Role Of Socio-Physical Anxiety, Body Image, And Self Esteem In Prediction Of The Eating Disorder In Sportswomen. *Zahedan Journal Of Research In Medical Sciences (Tabib-E-Shargh)* 2012; 14(1):56-60. (persian)
25. Omid A , Akbari H, Jaddy-Arani T. Efficacy of educational workshop on self-esteem of students at Kashan university of medical sciences. *Feyz, Journal of Kashan University of Medical Sciences*, Summer, 2011; Vol. 15, No 2, Pages 114-119. (persian)
26. KHayate mogadam N. A study of relationship between self-esteem and organizational commitment in municipality of Mashhad. MSc dissertation, Islamic Azad University, Science And Research Branch. 2008.
27. Haggirsadat SJ. A study of relationship between self-esteem and organizational commitment in librarians of libraries affiliated to the public library department of Khorasan Razavi. MSc dissertation, Islamic Azad University, Science And Research Branch. 2010. (persian)
28. Moein P, Nazem F. Relationship between Entrepreneurship, Organizational Commitment and Job Burn Out *Journal of Modern Industrial/Organization Psychology* Vol.1/Issue3/Summer2010 PP:7-17.(persian)
29. Bergman M. E. The relationship between affective and normative commitment:



- Review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 2006; 27, 645-663.
30. Cheng Y. Stockdale, Margaret S. The validity of the three-component model of organizational commitment in a Chinese context. *Journal of Vocational Behavior*. 2003(62):465-489.
31. Meyer JP, Allen JN. A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1991; 1: 61-89
32. Meyer J.P, and et al Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of vocational Behavior*. 2002 (61):20-52.
33. Vogel E. A., Rose, J. P., Roberts, L. R., & Eckles, K. Social Comparison, Social Media, and Self-Esteem, 2014.
34. Ardi R., & Maison D. (2014). How do Polish and Indonesian disclose in Facebook?: Differences in online self-disclosure, need for popularity, need to belong and self-esteem. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, 12(3), 195-218.
35. Ger M. A qualitative exploration of the impact of online social networking, through Facebook, on adolescent self-esteem, 2013.
36. Subramanian, R., Wise, K., Davis, D., Bhandari, M., & Morris, E. (2014). The relative contributions of implicit and explicit self-esteem to narcissistic use of Facebook. *Computers in Human Behavior*, 39, 306-311.
37. Safari A., & Ali, G. A. Analysis of the role of organizational commitment and social network ties on organizational citizenship behavior case study: University of Isfahan staff. *International Journal of Management, IT and Engineering* 2013, 3(10), 43-53.
38. Muneer S., Iqbal, J., & Long, C. S. An Incorporated Structure of Perceived Organizational Support, Knowledge-Sharing Behavior, Organizational Trust and Organizational Commitment: A Strategic Knowledge Management Approach. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences* 2014, 8(1), 42-57.
39. Freund R. Determining the effects of employee trust on organizational commitment (Doctoral dissertation, Pepperdine University), 2014.
40. Jun S. Y., Rho, H. J., & Lee, J. H. The Impact of Organizational Justice, Empowerment on the Nursing Task Performance of Nurses: Focused on the Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Korean Journal of Occupational Health Nursing* 2014, 23(2), 55-66.

# Self- Esteem and Organizational Commitment in Medical Records staff in Tertiary Hospitals in Tehran

Farahnaz sadoughi<sup>1</sup>, hosseini\_fatemeh<sup>2</sup>, Abdollah Mahdavi<sup>3</sup>, Hadi lotfnaza afshar<sup>4</sup>, Zaker Elmi<sup>5</sup>, Kamal Ebrahimi<sup>6</sup>

## Abstract:

**Background and Objectibe:** Self esteem and organizational commitment play important roles in quality of work life. This study aims to gain a better understanding of the relationships between SELF ESTEEM and OC among health information management staff in tertiary care hospitals in Tehran.

**Methods:** This was a descriptive correlational and cross sectional study conducted on the health information management staff of tertiary care hospitals in Tehran, Iran. A total of 155 participants were randomly selected from 400 staff. Data were collected by two standard questionnaires. The Self Esteem was measured by Eysenck Self Esteem scale and Organizational Commitment by Meyer and Allen's three component model. The collected data were analyzed with the SPSS (version 16) using statistical tests of independent T-test, Pearson Correlation coefficient, one way ANOVA and F tests.

**Results:** The Organizational Commitment and Self Esteem of the employees' were 67.8, out of 120 and 21.0 out of 30, respectively. The values for affective commitment, normative commitment, and continuance commitment were respectively 21.3 out of 40, 23.9 out of 40, and 22.7 out of 40 (moderate). The Pearson correlation coefficient test showed a significant Organizational Commitment and Self Esteem was statistically significant ( $P < 0.05$ ). The one way ANOVA statistical test ( $P < 0.05$ ) did not show any significant difference between educational degree and work experience with Self Esteem and Organizational Commitment.

**Conclusion:** This research showed that Self Esteem and Organizational Commitment are moderate. Self Esteem and Organizational Commitment have strong correlation with turnover, critical thinking, job satisfaction, and individual and organizational improvement. Therefore, applying appropriate human resource policies is crucial to reinforce these measures.

**Keywords:** Self Esteem, Organizational Commitment, Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment.

1 Professor , Health Information Management, Iran University of Medical Sciences

2- Agha Fatemeh Hosseini, MSc of Statistics, School of Management and Information, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran. hosseini\_f@tums.ac.ir

3- Assistant professor, Health Information Management, Ardabil University of Medical Science, Ardabil, Iran.

4- Assistant professor, Health Information Management, Urmia University of Medical Science, Urmia, Iran

5- MSC, Executive Management, Tabriz, Iran.

6- Assistant professor, Health Information Management, Ardabil University of Medical Science, Ardabil, Iran.