

## رتبه‌بندی ابعاد محیط درون‌سازمانی و صفات پنج‌گانه شخصیتی در عملکرد شغلی پرستاران در یک بیمارستان آموزشی

خاطره خانجانی<sup>۱</sup>، روح اله عسکری<sup>۲</sup>، محسن عسکری شاهی<sup>۳</sup>، میلاد شفیعی<sup>۴\*</sup>

تاریخ دریافت ۱۳۹۷/۰۱/۲۰، تاریخ پذیرش ۱۳۹۷/۰۴/۰۹

### چکیده

**پیش‌زمینه و هدف:** سازمان‌ها همواره در تلاش‌اند تا بتوانند متناسب با اهداف خود به بالاترین سطح عملکرد شغلی در کارکنان دست یابند. در این میان، بیمارستان‌ها نیز از این قاعده مستثنا نیستند، بخصوص گروه شغلی پرستاری که از آن‌ها به‌عنوان مهم‌ترین گروه‌های شغلی بیمارستان یاد می‌شود. لذا این پژوهش باهدف رتبه‌بندی ابعاد محیط درون‌سازمانی و صفات پنج‌گانه شخصیتی در عملکرد شغلی پرستاران در یک بیمارستان آموزشی انجام شد.

**مواد و روش‌ها:** پرستاران شاغل در بخش‌های بستری گروه هدف این پژوهش بودند که تعداد ۸۹ نفر به‌عنوان نمونه به پژوهش وارد شدند. سه پرسشنامه محیط درون‌سازمانی (وایزبود)، صفات پنج‌گانه شخصیتی (نئو) و ارزیابی عملکرد شغلی (پاترسون) ابزارهای گردآوری داده‌ها بود. ۱۸۵ نفر از پرستاران به‌صورت تخصیص متناسب در هر بخش به‌عنوان نمونه به پژوهش وارد شدند. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS20 و با بهره‌گیری از آمار توصیفی و شبکه‌های عصبی مصنوعی تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** در پرسشنامه صفات شخصیتی، ابعاد مسئولیت‌پذیری (۴۴/۱۳±۵/۶۰) و روان رنجوری (۳۲/۸۶±۴/۹۳) بیشترین و کمترین میانگین نمره را به دست آوردند. در پرسشنامه محیط درون‌سازمانی نیز، ابعاد پاداش‌ها (۳/۸۱±۱/۱۱) و ارتباطات (۴/۷۴±۱/۱۴) به ترتیب بهترین و بدترین وضعیت را در بین ابعاد مورد مطالعه داشتند. مقایسه ضرایب اهمیت در شبکه‌های عصبی نشان داد ابعاد هدف‌گذاری (از محیط درون‌سازمانی، ۱۰۰ درصد) و نوع استخدام (از مشخصات دموگرافیک، ۷/۲۰ درصد) بیشترین و کمترین اهمیت را در عملکرد شغلی پرستاران دارد.

**بحث و نتیجه‌گیری:** از آنجاکه در این پژوهش بعد هدف‌گذاری (از محیط درون‌سازمانی) بالاترین ضریب اهمیت را در عملکرد پرستاران به دست آورد، پیشنهاد می‌شود ضمن تدوین اهداف روشن و مشخص، این گروه را در تدوین اهداف سازمانی دخالت داده تا بیشترین سطح عملکرد شغلی به دست آید.

**واژگان کلیدی:** عملکرد شغلی، سازمان، شخصیت، بیمارستان آموزشی، پرستاران

مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره شانزدهم، شماره پنجم، پی‌درپی ۱۰۶، مرداد ۱۳۹۷، ص ۳۲۴-۳۳۴

آدرس مکاتبه: یزد، میدان عالم، بلوار شهدای گمنام، پردیس دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، دانشکده بهداشت، تلفن: ۰۳۵۳۸۲۰۹۱۰۰

Email: milad.shafii@gmail.com

### مقدمه

کیفیت عملکرد و خدمات ارائه‌شده ارزشیابی صورت می‌گیرد. هدف نهایی این ارزشیابی، بهبود کیفیت مراقبت از بیماران و تأمین ایمنی آن‌ها است (۲، ۳).

عملکرد تعاریف متفاوتی دارد و هر یک از صاحب‌نظران به جنبه‌های خاصی از آن اشاره کرده‌اند. فرهنگ انگلیسی آکسفورد عملکرد را به‌عنوان «اجرا، به کار بستن، انجام دادن هر چیز منظم یا تعهد شده» تعریف می‌کند (به نقل از حقیقی و همکاران) (۴). این

بی‌شک، یکی از اهداف هر سازمان، ارائه بهترین کالا یا خدمات است که این خود، در گروه نحوه عملکرد نیروی انسانی آن سازمان قرار دارد. بخش سلامت نیز به‌عنوان بستر اصلی ارائه‌دهنده خدمات بهداشتی و درمانی از این قاعده مستثنا نیست. این بخش ارائه‌دهنده مجموعه‌ای از خدمات حرفه‌ای است و به کارکنان ماهر و بادانش نیاز داد. (۱). در سازمان‌های بهداشتی و درمانی، جهت اطمینان از

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری سیاست‌گذاری سلامت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران، تهران، ایران

<sup>۲</sup> استادیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران

<sup>۳</sup> استادیار گروه آمار حیاتی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران

<sup>۴</sup> استادیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران (نویسنده مسئول)

تعریف علاوه بر اینکه در ارتباط با ستاده‌ها و برونداده‌ها است، نشان می‌دهد که عملکرد مرتبط با انجام کار و همچنین نتایج حاصله نیز است. به‌طور کلی نقطه مشترک تمام تعاریف در مورد عملکرد شغلی نحوه و میزان انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله توسط فرد است (۵). پژوهش‌ها نشان داده عوامل مختلفی بر روی عملکرد سازمان مؤثر است، اما به‌طور کلی دو عامل محیط درون‌سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی، نقش مؤثرتری بر روی عملکرد شغلی کارکنان دارند (۶-۸).

ارزیابی وضعیت محیط درون‌سازمانی، یک فرآیند استفاده از مفاهیم و روش‌های علوم رفتاری است و به‌منظور تعریف و توصیف وضع موجود سازمان‌ها و یافتن راه‌هایی برای افزایش اثربخشی آن‌ها انجام می‌شود (۹). بنابراین، ارزیابی صحیح و به‌موقع وضعیت محیط درون سازمان، یکی از مهم‌ترین اقداماتی است که سازمان‌های موفق می‌توانند برای ارتقای اثربخشی و کارایی خود انجام دهند. ارزیابی صحیح و به‌موقع محیط درون‌سازمانی، این امکان را به مدیران می‌دهد که همواره از مسائل و مشکلات جاری سازمان خود مطلع باشند و از حد شدن آن جلوگیری نمایند. در ارزیابی محیط درون‌سازمانی، مدیران، مدل‌های مفهومی و روش‌های تحقیقی کاربردی را به‌منظور بررسی وضعیت جاری یک سازمان و کشف راه‌های حل مشکلات، مقابله با چالش‌ها یا بهبود عملکرد به کار می‌برند (۹). مطالعات متعدد نشان می‌دهد که محیط‌های کاری چالش‌برانگیز، غنی و پرمایه و همچنین محیط‌هایی که اشتیاق کارکنان را افزایش می‌دهد، می‌تواند نقش مؤثری در بهبود عملکرد کارکنان داشته باشد (۶، ۱۰).

برای مثال خواجه‌پور و همکارانش در پژوهشی نشان دادند سازمان‌ها می‌توانند با تقویت ارتباطات اجتماعی در محیط کار از کاهش عملکرد شغلی کارکنان خود جلوگیری کنند (۱۱). پژوهش دیگری نشان داد تعارض سازمانی به‌عنوان یک عامل درون‌سازمانی، اثر منفی و معناداری بر عملکرد سازمانی دارد (۱۲). شعبانی‌نژاد و همکارانش در پژوهش خود که در بیمارستان فارابی انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که رابطه معنی‌داری بین مؤلفه‌های چهارگانه سبک رهبری تحول‌گرا و عملکرد شغلی کارکنان وجود دارد (۱۳). از سوی دیگر مطالعات بسیاری نشان داده‌اند که بین ویژگی‌های شخصیتی و پیامدهای شغلی همچون عملکرد، رابطه معنی‌داری وجود دارد (۱۴-۱۷). مطابق با مطالعات انجام‌شده ویژگی‌های فردی، اجتماعی و متغیرهای جمعیت شناختی، ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی، انگیزش پیشرفت، میزان تحصیلات، سرمایه انسانی و اجتماعی، دانش و مهارت تخصصی، ظرفیت یادگیری، مدیریت روابط با افراد کلیدی در شبکه سازمانی، معاشرت پذیری و قابلیت اعتماد همه با عملکرد شغلی ارتباط مثبتی دارند. همچنین ویژگی‌های

سازمانی از قبیل نوع کار، استراتژی‌های توسعه، اندازه سازمان، تعهد سازمانی و ترک سازمان از دیگر عوامل مؤثر بر موفقیت و عملکرد شغلی به شمار می‌روند (۱۸-۲۲). معمار باشی اول و همکارانش در پژوهش خود نشان دادند بین عزت‌نفس - به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی - و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ به این معنی که با افزایش احساس عزت‌نفس، میزان عملکرد شغلی در کارکنان افزایش می‌یابد (۲۳). پژوهش دیگری نشان داد برون‌گرایی و روان‌رنجوری از توانایی پیش‌بینی عملکرد شغلی برخوردارند و بعد برون‌گرایی بهترین متغیر پیش‌بینی‌کننده برای سلامت روان و عملکرد شغلی است (۲۴). قادری و همکارانش نیز در پژوهش خود نشان دادند سازگاری و برون‌گرایی به‌طور مستقیم اثر معنی‌داری بر عملکرد شغلی دارند (۲۵). نتایج یک پژوهش نیز عنوان کرد بین میزان ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی مدیران و ابعاد آن با عملکرد و بهره‌وری شغلی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۲۶).

از آنجاکه پرستاران جزو اصلی‌ترین گروه‌های شغلی بیمارستان شناخته می‌شوند، لذا این پژوهش رتبه‌بندی ابعاد محیط درون‌سازمانی و صفات پنج‌گانه شخصیتی در عملکرد شغلی بر روی پرستاران شاغل در بخش‌های بستری یک مجتمع بیمارستانی آموزشی در شهر یزد انجام شد. کارکنان پرستاری برای ارائه خدمات بهداشتی حیاتی هستند؛ چراکه بیشترین خدمت‌دهی به بیماران توسط این گروه صورت گرفته و بیشترین ارتباط را با بیمار دارند. آن‌ها نقش‌های متعددی مانند مشاور را بازی و خدمات خود را به‌صورت ۲۴ ساعته به بیماران ارائه می‌کنند و در تلاش‌اند تا نیازهای جسمی و روحی بیماران و همراهان آن‌ها را برآورده کنند (۲۲، ۲۷). بنابراین عملکرد این گروه ارتباط نزدیکی با عملکرد کلی سیستم‌های بهداشتی خواهد داشت (۲۸).

## مواد و روش کار

مطالعه حاضر، یک مطالعه تحلیلی-مقطعی است و به‌منظور رتبه‌بندی ابعاد محیط درون‌سازمانی و صفات پنج‌گانه شخصیتی در عملکرد شغلی پرستاران در یک بیمارستان آموزشی در سال ۱۳۹۵ اجرا شد. جامعه این پژوهش را پرستاران شاغل در بخش‌های بستری بیمارستان (۱۷ بخش) شامل شدند. معیار ورود به این پژوهش، داشتن حداقل یک سال سابقه کاری در این بیمارستان (باهداف آشنایی با محیط و ساختار درونی بیمارستان) بود. معیار خروج از پژوهش نیز نیروهای طرحی بودند.

پس از بررسی مقالات مشابه (۲۹)، و نیز با در نظر گرفتن حجم جامعه (۳۵۹ نفر) و استفاده از فرمول کوکران، تعداد حجم نمونه ۱۸۵ نفر محاسبه و به‌صورت تخصیص متناسب (با در نظر گرفتن تعداد پرستار هر بخش) در بخش‌های مختلف بیمارستان توزیع شد.

دارد. امتیاز پایین‌تر از ۴ نشان‌دهنده آن است که مسئله و مشکلی در سازمان وجود ندارد و امتیاز ۱ نشان‌دهنده آن است که عملکرد سازمان به‌صورت بهینه است. درویش و همکارانش در پژوهش خود رویایی این پرسشنامه را تأیید و پایایی آن را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آوردند (۳۱).

پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون: این پرسشنامه دارای ۱۵ سؤال است. مقیاس نمره‌دهی به این پرسشنامه لیکرت ۵ تایی است که از گزینه‌های همیشه (بالاترین امتیاز)، گاهی، اغلب، به‌ندرت و هیچ‌وقت (پایین‌ترین امتیاز) تشکیل شده است. این پرسشنامه با تغییرات جزئی به یک پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد تبدیل شد و توسط ارشدی و شکرشکن ترجمه شده است (به نقل از اصلانپور جوکندان و همکارانش). کسب نمره ۱۵-۳۵ به‌عنوان نمره پایین، ۳۶-۵۵ نمره متوسط و ۵۶-۷۵ به‌عنوان نمره بالا در نظر گرفته می‌شود. اصلانپور و همکارانش پایایی این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۹ به دست آوردند. رویایی این ابزار نیز از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی محقق ساخته ۰/۶۱ = r در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ به دست آمد (۳۲).

مشخصات دموگرافیک نیز در یک پرسشنامه، جداگانه از نمونه پژوهش سؤال شد. درنهایت داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS20 و با بهره‌گیری از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار- جهت استخراج فراوانی ابعاد) و شبکه‌های عصبی مصنوعی (جهت استخراج رتبه) تجزیه و تحلیل شدند. شبکه‌های عصبی مصنوعی از یکی از فن‌های پیشرفته داده‌کاوی است که حتی در صورت غیرخطی بودن یک رابطه، می‌تواند هرگونه وابستگی پیوسته بین ورودی و خروجی را به‌طور تقریب برآورد کند (۳۴، ۳۵). تخمین توابع، پیش‌بینی، تشخیص الگو، کنترل، بهینه‌سازی و غیره از جمله توانایی‌های این شبکه‌ها است (۳۶). شبکه عصبی مصنوعی از سه لایه ورودی (دریافت اطلاعات)، پنهان (پردازش ورودی بر اساس وزن ارتباطی بین آن‌ها) و خروجی (استخراج ضرایب اهمیت و رتبه‌بندی ورودی‌ها بر اساس فعالیت لایه پنهان) تشکیل شده است (۳۶، ۳۷). در این پژوهش از شبکه عصبی پرسپترون چندلایه استفاده شد که یکی از قوی‌ترین مدل‌های شبکه عصبی مصنوعی است. شبکه عصبی پرسپترون چندلایه با توجه به متغیر خروجی، به هر یک از متغیرهای ورودی یک درصد ضریب اهمیت اختصاص می‌دهد که می‌تواند عددی بین صفر درصد (به معنای کاملاً بی‌اهمیت) تا صد درصد (به معنای کاملاً با اهمیت) باشد. این ضرایب پژوهشگر را در اولویت‌بندی ابعاد کمک می‌کند. شکل ۱ مدل مفهومی شبکه عصبی این پژوهش را نشان می‌دهد. همانطور که در شکل پیداست، ابعاد مشخصات دموگرافیک و همچنین ابعاد و نمره کل پرسشنامه‌های صفات پنج‌گانه شخصیتی و محیط درون‌سازمانی به‌عنوان ورودی

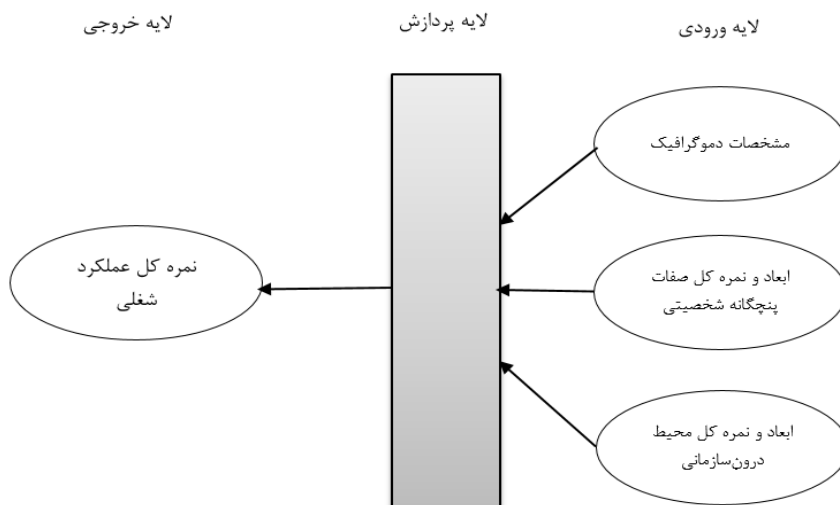
سپس جهت توزیع پرسشنامه‌ها در هر بخش، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. نرخ پاسخ‌دهی در این پژوهش صد در صد بود. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های صفات پنج‌گانه شخصیتی نئو، محیط درون‌سازمانی وایزبورد و ارزیابی عملکرد پاترسون بود که همگی در پژوهش‌های مختلف به تأیید رویایی و پایایی رسیده‌اند (۳۰-۳۲). در ادامه توضیحاتی در خصوص هر پرسشنامه بیان می‌شود:

پرسشنامه صفات پنج‌گانه شخصیتی نئو: این پرسشنامه شامل ۵ بعد راون‌نژندی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، دلیپذیر بودن و مسئولیت‌پذیری است که برای هر بعد، ۱۲ سؤال (در مجموع ۶۰ سؤال) وجود دارد. پاسخ‌دهی به این سؤال‌ها در قالب مقیاس لیکرت ۵ تایی از کاملاً موافقم (بالاترین امتیاز)، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم (پایین‌ترین امتیاز) صورت می‌گیرد. با جمع کردن نمرات سؤالات مرتبط با هر ۱۲ حیطه، نمره هر حیطه محاسبه و تفسیر می‌گردد. در مورد هر حیطه نمره ۱۲-۲۴ به‌عنوان نمره پایین، ۲۵-۴۸ به‌عنوان نمره متوسط و ۴۹-۶۰ به‌عنوان نمره بالا در نظر گرفته می‌شود. لازم به ذکر است کسب نمره در این پرسشنامه به مفهوم خوب یا بد بودن وضعیت فرد در هر بعد نیست، بلکه صرفاً ویژگی شخصیت آن فرد را مطرح می‌کند. برای مثال ممکن است فردی نمره بالایی در بعد برون‌گرایی کسب کند درحالی‌که از بعد انعطاف‌پذیری نمره پایینی به دست آورده است که نشان‌دهنده برون‌گرا بودن و عدم انعطاف‌پذیری فرد است. روان‌سنجی این ابزار در پژوهش حق‌شناس موردبررسی قرار گرفته است. ضرایب آلفای محاسبه‌شده برای ابعاد این پرسشنامه به ترتیب روان‌نژندی ۰/۸۱، برون‌گرایی ۰/۷۱، انعطاف‌پذیری ۰/۵۷، دلیپذیر بودن ۰/۷۱ و مسئولیت‌پذیری ۰/۸۳ به دست آمد. همچنین اعتبار آزمون مجدد در بازه زمانی ۶ ماهه نیز تأیید شد و برای ابعاد پرسشنامه از ۰/۵۳ تا ۰/۷۶ متغیر بود که از نظر آماری قابل‌قبول است (۳۳).

پرسشنامه محیط درون‌سازمانی وایزبورد: این پرسشنامه نیز شامل ۶ بعد اصلی هدف‌گذاری، ساختار سازمانی، رهبری، ارتباطات، پاداش‌ها، مکانیسم‌های مفید است که نقش تعیین‌کننده‌ای در موفقیت سازمان دارند. همچنین بعد هفتم نگرش‌ها به‌طرف تغییر، آمادگی ایجاد تغییرات در سازمان را به یک مشاور نشان می‌دهد. هر یک از ابعاد این پرسشنامه، دارای ۵ سؤال است و در مجموع، پرسشنامه ۳۵ سال دارد. مقیاس نمره دهی به این پرسشنامه، مقیاس لیکرت ۷ تایی است و گزینه‌های کاملاً موافقم (بالاترین امتیاز)، موافقم، کمی موافقم، نظری ندارم، کمی مخالفم، مخالفم و کاملاً مخالفم (پایین‌ترین امتیاز) را شامل می‌شود. امتیاز بالاتر از ۴ نشان‌دهنده آن است که سازمان دارای مسئله و مشکل است. هرچه امتیازات به ۷ نزدیک‌تر شود، حکایت از یک مشکل حادث‌تر در سازمان

اطلاعات به آزمودنی‌ها و رازداری از ملاحظات اخلاقی مورد توجه در این پژوهش بود.

مدل و نمره کل پرسشنامه عملکرد شغلی به‌عنوان خروجی مدل در نظر گرفته شده است. کسب اجازه از آزمودنی‌ها جهت شرکت در پژوهش، پرهیز از هر گونه اجبار، تهدید، تطمیع و اغواء، تفهیم



شکل (۱): مدل مفهومی شبکه عصبی پژوهش

تکمیلی داشتند. از بین بخش‌های موردبررسی، بخش‌های ICU و ارتوپدی به ترتیب بیشترین و کمترین تعداد را در حجم نمونه به خود اختصاص دادند (۱۵/۳ درصد در مقابل ۱/۷ درصد). ۷۳/۷۰ درصد پاسخگویان را زنان و ۲۲/۰۰ درصد آن‌ها را مردان تشکیل دادند. از بین گروه‌های سابقه شغلی، ۳۳/۱ درصد پاسخگویان سابقه شغلی کمتر از ۵ سال و ۱/۷۰ درصد آن‌ها سابقه شغلی ۱۶ تا ۲۰ سال داشتند. همچنین، ۶۶/۹۰ درصد پاسخگویان متأهل بودند.

#### یافته‌ها

از بین پرستاران مورد مطالعه، دو گروه سنی ۲۵ تا ۲۹ سال و ۴۰ تا ۴۴ سال، به ترتیب بیشترین و کمترین فراوانی را در بین گروه‌های سنی داشتند (۲۵/۲۰ درصد در مقابل ۸/۴۰ درصد). از نظر نوع استخدام، مستخدمین پیمانی با ۳۴/۷۰ درصد و مستخدمین شبه پیمانی با ۵/۱۰ فراوانی به ترتیب بیشترین و کمترین درصد فراوانی را در بین انواع استخدام داشتند. ۸۴/۷۰ درصد از پاسخگویان دارای تحصیلات کارشناسی بودند و تنها ۵/۱۰ درصد تحصیلات

جدول (۱): میانگین نمره و انحراف معیار ابعاد ارزیابی محیط درون‌سازمانی و صفات شخصیتی

ابعاد پرسشنامه صفات شخصیتی			ابعاد پرسشنامه ارزیابی محیط درون‌سازمانی		
انحراف معیار	میانگین	بعد	انحراف معیار	میانگین	بعد
±۵/۶۵	۳۳/۵۰	روان‌نژندی	±۱/۰۲	۴/۵۸	هدف‌گذاری
±۴/۹۵	۳۹/۸۸	برون‌گرایی	±۱/۰۱	۴/۳۰	ساختار
±۴/۲۷	۳۷/۰۱	انعطاف‌پذیری	±۰/۹۶	۴/۴۶	رهبری
±۶/۱۲	۴۲/۰۶	دلپذیر بودن	±۱/۱۴	۴/۷۴	ارتباطات
±۶/۵۲	۴۴/۸۰	مسئولیت‌پذیری	±۱/۱۱	۳/۸۱	پاداش‌ها
±۱۳/۳۹	۱۹۷/۲۸	نمره کل	±۱/۰۳	۴/۴۴	هماهنگی
			±۱/۰۶	۴/۳۰	ها به طرف تغییر نگرش
			±۱/۲۶	۴/۳۸	نمره کل

جدول ۱ میانگین نمره و انحراف معیار ابعاد ارزیابی محیط درون‌سازمانی و صفات شخصیتی را نشان می‌دهد. از بین ابعاد مورد مطالعه در بررسی محیط درون‌سازمانی، دو بعد پاداش‌ها (۳/۸۱±۱/۱۱) و ارتباطات (۴/۷۴±۱/۱۴) به ترتیب بهترین و بدترین وضعیت را به دست آوردند. میانگین نمره کل نیز ۴/۳۸±۱/۲۶ گزارش شد. همچنین، از بین ابعاد صفات شخصیتی، دو بعد

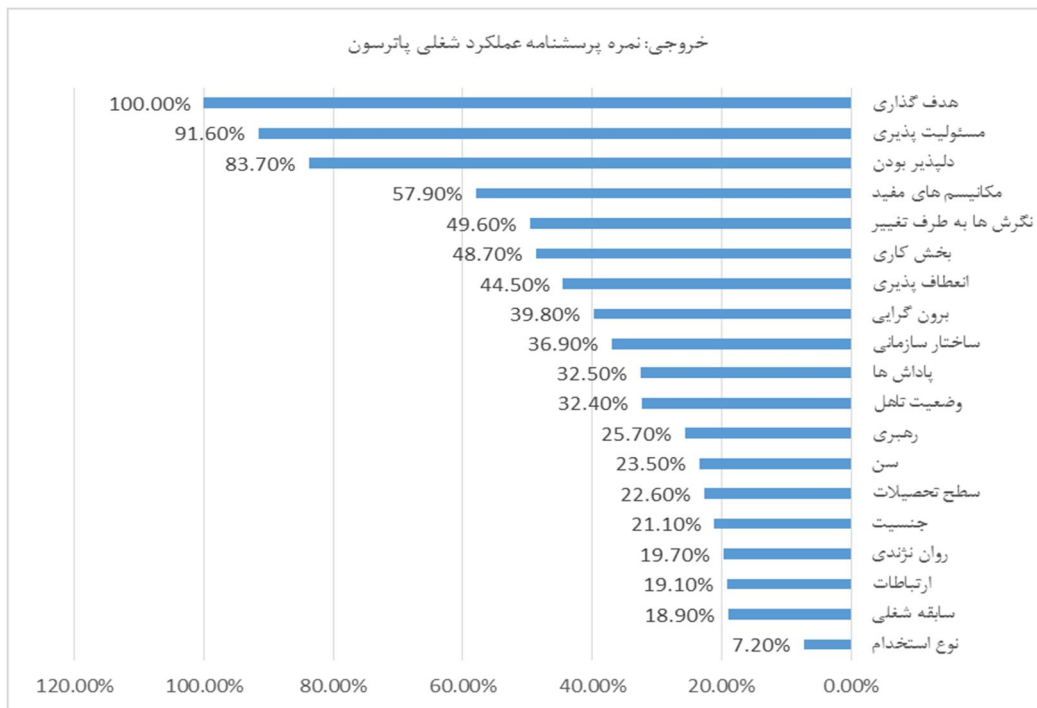
مسئولیت‌پذیری (۴۴/۸۰±۶/۵۲) و روان‌نژندی (۵/۶۵±۳۳/۵۰) به ترتیب بیشترین و کمترین میانگین نمره را به دست آوردند و میانگین نمره کل ۱۹۷/۲۸±۱۳/۳۹ گزارش شد. میانگین نمره و انحراف معیار عملکرد شغلی نیز در این مجتمع بیمارستانی ۶۴/۵±۱۰/۲۶ گزارش شد.

**جدول (۲): وزن مشخصات دموگرافیک، ابعاد صفات پنج‌گانه شخصیتی و ابعاد محیط درون‌سازمانی در رابطه با عملکرد شغلی**

متغیر	بعد	وزن
مشخصات دموگرافیک	سن	۲۳/۵٪
	نوع استخدام	۷/۳٪
	سطح تحصیلات	۲۶/۶٪
	بخش کاری	۴۸/۷٪
	جنسیت	۲۱/۱٪
	سابقه شغلی	۱۸/۹٪
صفات پنج‌گانه شخصیتی	وضعیت تأهل	۴/۳۲٪
	روان رنجوری	۱۹/۷٪
	برونگرایی	۳۹/۸٪
	انعطاف‌پذیری	۴۴/۵٪
	دلپذیر بودن	۸۳/۷٪
محیط درون‌سازمانی	مسئولیت‌پذیری	۹۱/۶٪
	هدف‌گذاری	۱۰۰/۰٪
	ساختار سازمانی	۳۶/۹٪
	رهبری	۲۵/۷٪
	ارتباطات	۱۹/۱٪
	پاداش‌ها	۳۲/۵٪
مشخصات دموگرافیک	مکانیسم‌های مفید	۵۷/۹٪
	نگرش‌ها به طرف تغییر	۴۹/۶٪

جدول ۲ وزن مشخصات دموگرافیک، ابعاد صفات پنج‌گانه شخصیتی و ابعاد محیط درون‌سازمانی را در رابطه با عملکرد شغلی نشان می‌دهد. همانطور که از نتایج پیداست، از بین مشخصات دموگرافیک، متغیرهای بخش کاری (۴۸/۷ درصد) و نوع استخدام (۷/۳ درصد) به ترتیب بیشترین و کمترین درصد ضریب اهمیت را به ترتیب بیشترین و کمترین درصد ضریب اهمیت را در بررسی ابعاد محیط درون‌سازمانی به دست آوردند.

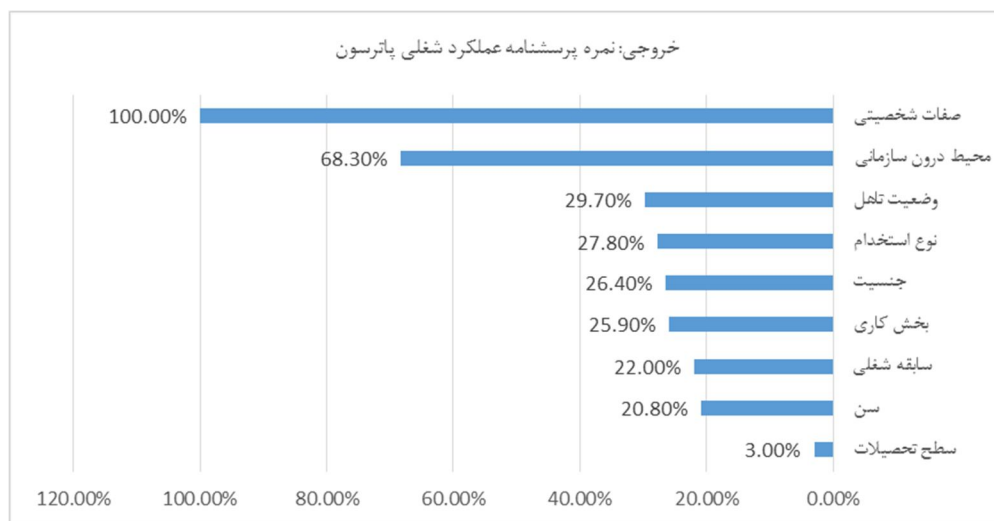
بعد مسئولیت‌پذیری (۹۱/۶ درصد) و روان‌نژندی (۱۹/۷ درصد) به ترتیب با بیشترین و کمترین درصد ضریب اهمیت معرفی کرد و در نهایت ابعاد هدف (۱۰۰/۰ درصد) و ارتباطات (۱۹/۱ درصد) به ترتیب بیشترین و کمترین درصد ضریب اهمیت را به دست آوردند. نتایج بررسی ابعاد صفات پنج‌گانه شخصیتی، دو



نمودار (۱): رتبه بندی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی پرستاران

مشخصات دموگرافیک در برابر عملکرد شغلی نسبت به هم چه رتبه‌ای دارند؟ همانطور که از نمودار پیداست، ابعاد هدف‌گذاری (۱۰۰٪) و نوع استخدام (۲۰٪) به ترتیب بیشترین و کمترین اهمیت را بر عملکرد شغلی پرستاران دارند.

نمودار ۱، ابعاد پرسشنامه‌های صفات پنج‌گانه شخصیتی، محیط درون‌سازمانی و مؤلفه‌های دموگرافیک را در رابطه با عملکرد شغلی رتبه‌بندی می‌کند. سؤال پژوهش ما در این مرحله این بود که ابعاد و مولفه‌های صفات پنج‌گانه شخصیتی، محیط درون‌سازمانی و



نمودار (۲): رتبه بندی نمره کل عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی پرستاران

که نمره کل صفات پنج‌گانه شخصیتی، محیط درون‌سازمانی و مشخصات دموگرافیک در برابر عملکرد شغلی نسبت به هم چه

نمودار ۲ رتبه‌بندی نمره کل عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی پرستاران را نشان می‌دهد. سؤال پژوهش ما در این مرحله این بود

رتبه‌های دارند؟ همانطور که از نمودار پیداست، صفات شخصیتی و سطح تحصیلات به ترتیب بیشترین و کمترین اهمیت را بر عملکرد شغلی پرستاران دارند.

## بحث

سازمان‌های بهداشتی و درمانی مانند دیگر سازمان‌ها، در تلاش‌اند تا بهترین خدمات را با هدف حفظ، بازگردانی و ارتقای سلامت جامعه ارائه کنند. ارائه خدمات با کیفیت ارتباط مستقیمی با عملکرد شغلی کارکنان مجموعه دارد و در این میان، در مجموعه‌های بیمارستانی عملکرد شغلی پرستاران از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از طرفی، از بین عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی، دو عامل ویژگی‌های شخصیتی و محیط درون‌سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. این پژوهش با هدف رتبه‌بندی ابعاد محیط درون‌سازمانی و صفات پنج‌گانه شخصیتی در عملکرد شغلی پرستاران در یک بیمارستان آموزشی شهر یزد در سال ۱۳۹۵ انجام شد.

بر اساس نتایج پژوهش، از بین متغیرهای دموگرافیک مورد مطالعه، متغیرهای بخش کاری و وضعیت تأهل به ترتیب بیشترین و کمترین اهمیت را در عملکرد شغلی پرستاران داشت. همچنین، از بین ابعاد متغیر صفات پنج‌گانه شخصیتی، ابعاد مسئولیت‌پذیری و روان‌نژندی بیشترین و کمترین اهمیت را در عملکرد شغلی پرستاران دارند و بعد مسئولیت‌پذیری بیشترین میانگین نمره را در بین ابعاد مورد بررسی به خود اختصاص داد. مقایسه ابعاد متغیر محیط داخلی بیمارستان نشان داد، ابعاد هدف‌گذاری و ارتباطات به ترتیب بیشترین و کمترین اهمیت را در عملکرد شغلی پرستاران دارند و بهترین وضعیت نیز مربوط به بعد پاداش‌ها است. مقایسه کلیه ابعاد و متغیرهای مورد مطالعه نشان داد از بین سه متغیر صفات پنج‌گانه شخصیتی، محیط درون‌سازمانی و مشخصات دموگرافیک، متغیر صفات شخصیتی اهمیت بیشتری در عملکرد شغلی پرستاران دارد. همچنین، ابعاد هدف‌گذاری و نوع استخدام به ترتیب بیشترین و کمترین اهمیت را در بین کلیه ابعاد مورد بررسی دارد.

نتایج این پژوهش با دیگر پژوهش‌ها داری همسویی و مغایرت است. برای مثال پژوهشی نشان داد دشواری هدف و هدف‌گذاری در شغل به اشکال مختلف با عملکرد رابطه دارند (۳۸). پژوهشی در نامیبیا به این نتیجه رسید که در محیط درون‌سازمانی، عدم شناخت کارکنانی که عملکرد خوبی دارند، نداشتن یک سیستم رسمی ارزیابی عملکرد و همچنین شرایط کاری ضعیف می‌تواند بر عملکرد حرفه‌ای کارکنان نتایج منفی داشته باشد (۳۹). پژوهشی دیگر نوع طراحی سازمان را بر عملکرد سازمانی مؤثر دانست (۴۰). وکیلی و

همکارانش در پژوهش خود نشان دادند اهداف دشوار، مهارت‌های متنوع و انتظارات عملکرد بالا برای عملکرد شغلی عمومی؛ اهداف گروهی، اهداف دشوار و انتظارات عملکرد بالا برای عملکرد شغلی فنی، اهداف دشوار، مهارت‌های متنوع و الگوی نقش هوشمندانه برای عملکرد شغلی بین فردی، و مهارت‌های متنوع، اهداف دشوار و انتظارات عملکرد بالا برای عملکرد شغلی کلی نیز دارای بالاترین توان پیش‌بینی معنادار هستند (۴۱). هدف‌گذاری و تعیین اهداف سازمانی، علاوه بر ایجاد انگیزه در کارکنان و ترسیم چشم‌انداز، موجب بهبود اثربخشی و عملکرد کارکنان و سازمان می‌گردد. به علاوه یکی از مهم‌ترین عوامل در کسب موفقیت سازمانی، تعیین اهداف دقیق و مناسب است (۳۱). افراد برای اینکه به اهداف فردیشان برسند، به تشکیل سازمان مباردت می‌کنند. لذا با بررسی اهداف یک سازمان می‌توان به اهداف افراد آن نیز پی برد. افرادی که به یک سازمان می‌پیوندند، سعی دارند در موازات اهداف سازمانی به اهداف خود نیز برسند. بنابراین، تدوین اهداف سازمانی مناسب و روشن ساختن آن برای پرستاران، کسب نظرات آن‌ها و همسو سازی اهداف فردی و سازمانی در این گروه، می‌تواند راهگشای بهبود در این بعد باشد. مقایسه نتایج حاصل از ارتباط بین صفات شخصیتی و عملکرد شغلی در پژوهش‌هایی مورد بررسی قرار گرفته است. دادلی و همکارانش نیز رابطه شخصیت با عملکرد شغلی را با استفاده از مدل پنج عاملی و فراتحلیلی بررسی کردند، یافته‌های این تحقیق بیانگر رابطه مثبت و معنی‌دار وظیفه‌شناسی با عملکرد شغلی است (۴۲). در پژوهش نجاری و همکارانش بر روی موفقیت شغلی درونی و بیرونی پرستاران با تیپ‌های شخصیتی درون‌گرا و برون‌گرا، این نتیجه حاصل شد که ضروریست در برنامه‌ریزی‌ها، تصمیمات و گزینش‌های تخصصی، به ارتباط بین موفقیت شغلی و عوامل مرتبط مانند شخصیت توجه شود، اما در کنار آن باید عوامل محیطی مطلوب و عوامل مؤثر و مداخله‌گر مانند دانش‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌های شناختی، هیجانی و رفتاری و همچنین سطح فعالیت، شرایط و موقعیت سازمان نیز لحاظ گردد (۴۳). وار و همکارانش در پژوهشی در زمینه مشاغل درگیر در تعاملات بین فردی نشان دادند برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی بیشترین نمره همبستگی و گشودگی به تجربه و توافق پایین‌ترین نمره همبستگی را با عملکرد شغلی دارد (۴۴). پژوهشی نشان داد در کنار دانش، مهارت و توانایی‌های مختلف، شخصیتی یکی از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی است (۲۰). بازول و همکارانش نیز نشان دادند که برون‌گرایی و پایداری هیجانی پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی مدیران ارشد اروپایی است (۴۵). امروزه، ارزش شخصیت به‌عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های عملکرد شغلی پذیرفته شده است. شخصیت، نقش مهمی در عملکرد شغلی هر فرد دارد، زیرا شخصیت فرد،

استاندارد برای سنجش میزان مسئولیت‌پذیری نیروهای جدید استخدامی، مسئولیت‌پذیری نیروهای موجود را نیز ارتقا دهند.

### تقدیر و تشکر

نوسیندگان بر خود لازم می‌دانند تا مراتب تشکر و قدردانی خود را از دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد و همچنین مجتمع بیمارستانی مورد مطالعه ابراز کنند.

### تأییدیه اخلاقی

این پژوهش با کد IR.SSU.SPH.REC.2016.1 در دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد تأیید و همه مسائل اخلاقی مطابق اعلامیه هلسینکی رعایت شد.

### تعارض منافع

هیچگونه تعارض منافی بین نویسندگان مقاله وجود ندارد.

انگیزش و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و شیوه‌ای که فرد به اقتضائات شغلی پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند.

محدودیت عمده این پژوهش در دسترس نبودن پژوهش‌های مشابه جهت انجام مقایسه نتایج آن‌ها با پژوهش حاضر و نیز عدم همکاری پرستاران در تکمیل تمامی گویه‌های پرسشنامه مشخصات دموگرافیک بود.

### نتیجه‌گیری

از آنجاکه یک مجتمع بیمارستانی به دلیل ماهیت خود دارای اهداف متنوع و کلان است و از طرفی با توجه به اهمیت این موضوع در عملکرد شغلی گروه بزرگ پرستاران، لازم است مدیران و تصمیم‌گیرندگان این سازمان ضمن تدوین اهداف روش و مشخص، کارکنان سطوح عملیاتی را نیز در هدف‌گذاری‌های سازمان مداخله دهند. این اقدام علاوه بر اینکه به سازمان کمک می‌کند تا بهترین اهداف اجرایی را تدوین نماید، تضمینی برای تحقق اهداف و افزایش عملکرد شغلی این گروه نیز خواهد بود. از سوی دیگر، مدیران بیمارستان‌ها باید در نظر داشته باشند تا ضمن استفاده از آزمون‌های

### References:

1. Vahidi A, Arzamani M, Jafakesh moghadam A, Vahidi M, Hashemi M. Investigation into performance of emergency units of hospitals of North Khorasan University of Medical Sciences in 2012. *J North Khorasan Univ Med Sci* 2013;5(1):159-65.
2. Emamzadeh Ghasemi H, Vanaky Z, Salehi T, Salsali M. Management by Objective Approach in Nursing Performance Appraisal and its Impact on Quality of Nursing Care. *J Hayat* 2007;13(3):5-15.
3. Nikpeyma N, Abed-Saedi J, Azargashb E, Alavi Majd H. A review of nurses' performance appraisal in Iran. *J Health Promot Manage* 2014;3(1):74-83.
4. Haghighi Ma, Ahmadi I, Ramin Mh. The effect of organizational justice on employee's performance. *Organ Cult Manag* 2010;7(20):79-101.
5. KarimiGoghari H, Rezvanfar A, Hejazi S. Organizational Culture Components Impact on Agricultural Extension Experts' Job Performance. *Iran J Agric Econ Dev Res* 2013;43(4):541-50.
6. Baharlou M, Mahmoodikia M, Ahmadi Chegieni S. Investigate relationship between proactive personality with job performance by mediating job crafting and job engagement in employees of airline agencies in Tehran. *J Soc Psychol* 2013;8(28):53-68.
7. Piriaei S, Arshadi N, Nisi A. The effect of organizational justice on job performance, organizational commitment and turnover intention: the mediating role of trust in the organization and interpersonal trust. *J Psychol Achiev* 2014;4(3):96-2.
8. Golbabaee F, Panjali Z, Borhani M, Rahmani A, Afzali M, Asghari M. The effect of environmental factors on job Performance using manual and mental tests. *Saf Health Work* 2014;4(2):79-92.
9. Weick KE. Diagnosing Organizations: Methods, Models, and Processes. *Psycritiques* 1988;33(7):633.
10. Demerouti E, Cropanzano R. From thought to action: Employee work engagement and job



- performance. *Work engagement: A handbook of essential theory and research* 2010;65:147-63.
11. Khajepour N, Beshlideh K, Baharlo M. Relationship of Workplace Ostracism with Job Performance, Organizational Citizenship Behavior, Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction. *J Psychol Achiev* 2016;24(2):137-60.
  12. Ardalan M, Beheshtirad R. The mediating role of mental health in the relationship between organizational conflict and organizational performance among private hospitals personnel. *J Nurs Manag* 2017;6(1):9-19.
  13. Shabaninejad H, Alyari A, Gorji H. Relationship between transformational leadership and job performance in Farabi Hospital, Iran. *J Health Adm* 2016;19(65).
  14. Barrick MR, Mount MK. The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Pers Psychol* 1991;44(1):1-26.
  15. Ghasemzadeh A, Abbaszadeh M, Hassani M, Hashemi T. Structural modeling of personality traits on stress and job performance considering the mediating effects of individual accountability. *Iran Occup Health* 2013;10(2):54-64.
  16. Samari A, Lalifaz A. The Study of reciprocal relationships of personality characteristics and job stress in work area. *Q J Fundam Ment Health* 2004;6(21&22):19-28.
  17. Hejazi Y, Irvani M. The relationship between personality traits and job performance. *J Psychol Educ* 2002;32(2):171-89.
  18. Ng TW, Eby LT, Sorensen KL, Feldman DC. Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Pers Psychol* 2005;58(2):367-408.
  19. Yean TF, Yahya KK. The relationship between career strategies and career success. *Iran J Med Sci* 2008;15(1):58-101.
  20. Hertz GM, Donovan JJ. Personality and job performance: the Big Five revisited. *J Appl Psychol* 2000;85(6):869-79.
  21. Simo P, Enache M, Sallan J, Fernandez V. Analysis of the relation between subjective career success, organizational commitment and the intention to leave the organization. *Transylvanian Rev Adm Sci* 2010(29E):144-58.
  22. Shafii M, Askari R, Askarishahi M, Khanjankhani K. The Relationship between Nurses' Five Personality Traits and Organizational knowledge with their Job Performance in 2016 Case Study: A Trauma Hospital. *Evid Based Health Policy, Manage Econ* 2018;2(1):51-60.
  23. MemarbashiAval M, SabriNazazadeh R, SaeidAbdkhodaei M. The relationship between sense of coherence (SOC) and self-esteem with job performance. *Q J Career Organ Couns* 2012;4(12):66-76.
  24. Mir Arab r, Azizi A, Moradi M. Anticipate of relationship between mental health and performance of job based on personality characteristic of Noshahr naval military personnel. *J Res Manag Teach Mar Sci* 2014;1(1):48-60.
  25. Ghaderi S, Rostami C, Ardalan A, Pashai T. Predict of job performance and resiliency based on personality characteristics. *Sci J Nurs Midwifery Paramed Fac* 2016;2(1):48-58.
  26. Abdolmaleki s. Examining the relationship between productivity characteristics of entrepreneurial managers and job performance. *Q J Innov Entrep* 2016;4(8):13-20.
  27. Sharma J, Dhar RL. Factors influencing job performance of nursing staff: mediating role of affective commitment. *Pers Rev* 2016;45(1):161-82.
  28. Khanjankhani K, Askari R, Rafiei S, Shahi MA, Hashemi F, Shafii M. Applying artificial neural network approach to predict nurses' job performance based on personality traits and

- organizational factors. *Ann Trop Med Public Health* 2017;10(5):1299.
29. Somers MJ, Casal JC. Using artificial neural networks to model nonlinearity: The case of the job satisfaction—job performance relationship. *Organizational Res Methods* 2009;12(3):403-17.
30. Khosroshahi JB, Nosrat Abad TH, Abassi NM. The relationship between personality traits, emotional intelligence and happiness among university students. *J Kermanshah Univ Med Sci* 2012;16(6):473-9.
31. Darvish H, Kermani B, Kolivand P. Internal environmental analysis of Khatam Anbia Hospital based on Weisbord's organizational diagnosis model. *Neurosci J Shefaye Khatam* 2014;2(3):11-8.
32. I. Aslanpoor JM, Shahbazi F, Maleki R. The relationship between vigor, health and job performance in employees of the industrial company, Ahvaz. *J Soc Psychol* 2012;7(21):65–73.
33. HAGSHenas h. Persian Version and Standardization of NED Personality Inventory-Revised. *Iran J Psychiatry Clin Psychol* 1999;4(4):38-48.
34. Phillips-Wren G, Sharkey P, Dy SM. Mining lung cancer patient data to assess healthcare resource utilization. *Expert Syst Appl* 2008;35(4):1611-9.
35. Kazemi A, Bigdeli N, Manoochehri J, Jenab Y. Predicting A Pattern of Patient Arrival at Emergency Department by Using Data Mining Technique and Neural Network Model. *J Hosp* 2014;12(4):73-81.
36. Mohebbi Z, Sedghi S, Roudbari M, Gholamnejad J. An artificial neural network model to predict the service quality of academic libraries. *J Health Adm* 2013;16(54):24-33.
37. Jain AK, Mao J, Mohiuddin KM. Artificial neural networks: A tutorial. *Computer* 1996;29(3):31-44.
38. Whittington JL, Goodwin VL, Murray B. Transformational leadership, goal difficulty, and job design: independent and interactive effects on employee outcomes. *Leadersh Q* 2004;15(5):593-606.
39. Awases MH, Bezuidenhout MC, Roos JH. Factors affecting the performance of professional nurses in Namibia. *Curationis* 2013;36(1):1-8.
40. Crêteur M, Pochet Y. Organizational design and hospital performance. Louvain School of Management Research Institute, Working Paper, <http://www.uclouvain.be/cps/ucl/doc/iag/documents/WP51creteur.pdf>. 2002.
41. Vakili N, Golparvar M, Atashpour S. The Role of Job Characteristics, Transformational Leadership and Goal Difficulty on Employees, Performance in Ehya Fold Sepahan Company. *Knowl Res Appl Psychol* 2009(39):1-13.
42. Dudley NM, Orvis KA, Lebiecki JE, Cortina JM. A meta-analytic investigation of conscientiousness in the prediction of job performance: examining the intercorrelations and the incremental validity of narrow traits. *J Appl Psychol* 2006;91(1):40-57.
43. Najari R, Kermani B, Farzad H. The relationship between internal and external career success nurses introvert and extrovert personality types. *Mon J Kermanshah Univ Med Sci* 2014;18(7):26-32.
44. Warr P, Bartram D, Martin T. Personality and sales performance: Situational variation and interactions between traits. *Int J Sel Assess* 2005;13(1):87-91.
45. Boswell WR, Roehling MV, Boudreau JW. The role of personality, situational, and demographic variables in predicting job search among European managers. *Personal Individ Differ* 2006;40(4):783-94.

## EVALUATE THE DIMENSIONS OF THE INTERNAL ENVIRONMENT AND THE FIVE PERSONALITY TRAITS IN NURSES' JOB PERFORMANCE IN AN EDUCATIONAL HOSPITAL

*Khatereh Khanjankhani<sup>1</sup>, Roohollah Askari<sup>2</sup>, Mohsen Askari Shahi<sup>3</sup>, Milad Shafii<sup>4\*</sup>*

*Received: 09 Apr, 2018; Accepted: 27 June, 2018*

### Abstract

**Background & Aims:** Organizations always struggled to reach the highest levels of employee performance in line with their goals. Hospitals are no exception to this rule too, especially nurses who are the most important occupational groups in the hospital. The purpose of this study was to evaluate the dimensions of the internal environment and the five personality traits in nurses' job performance in an educational hospital.

**Materials & Methods:** Nurses working in a teaching hospital proportional to different wards were selected and 89 person entered the research. The three internal organizational questionnaires (Weisbord), Five Personality traits (NEO) and Job Performance Evaluation (Paterson) were data collection tools. 185 nurses entered the study as samples by using appropriate allocation in each hospital ward. Data were analyzed by SPSS20 software using descriptive statistics and artificial neural networks.

**Result:** In Personality trait questionnaire, the dimensions of accountability ( $44.13 \pm 5.60$ ) and neuroticism ( $32.86 \pm 4.93$ ) were the most and the lowest mean scores. In the internal organization questionnaire, the dimensions of rewards ( $3.81 \pm 1.11$ ) and communication ( $4.74 \pm 1.14$ ) were respectively the best and worst of the studied dimensions. Comparison of importance coefficients in neural networks showed that the dimensions of purpose (from the interior of the organization, 100%) and type of employment (from demographic characteristics, 7.20%) had the highest and the least importance in nursing job performance.

**Conclusion:** Since in this research, purpose (from the interior of the organization) has the highest significance factor in nurses' performance, it is suggested that formulating clear goals and this group should interfere in organizational goals in order to achieve the highest level of job performance.

**Key words:** Work Performance, organization, Personality, Teaching Hospital, Nurses

**Address:** School of public health, Shahid sadoughi university of medical sciences, Alem square, Yazd, Iran.

**Tel:** (+98) 3538209100

**Email:** milad.shafii@gmail.com

<sup>1</sup> Health policy Ph.D. student, School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

<sup>2</sup> Department of Health Services Management, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran

<sup>3</sup> Department of Biostatistics and Epidemiology, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Science, Yazd, Iran

<sup>4</sup> Department of Health Services Management, School of Public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran (Corresponding Author)