

تاثیر ارگونومی و تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان ثبت احوال شاهرود

علی رئیسی نافچی

کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه پیام نور دلیجان

چکیده

در جهان کنونی و در سرآغاز سده بیست و یکم میلادی، علوم، بخش عمده‌ای از مشکلات افراد را در سیستم‌های کاری گوناگون حل و فصل کرده است. در این راستا، علوم و فنونی وجود دارند که از زوایای مختلف سلامت و بهداشت انسان‌ها و نیز کارآیی آنها را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می‌دهند. یکی از این علوم، ارگونومی یا همان مهندسی فاکتورهای انسانی است. نیاز توجه هر چه بیشتر به عوامل انسانی در هر سازمانی بدون شک جزو مهمترین اصول و معیارهای آن سازمان است زیرا تمامی سازمان‌ها بدون استفاده از منابع انسانی، در واقع بی‌معنی و بی‌اعتبار هستند و فلسفه وجودیشان به خطر می‌افتد. پس ناگفته پیداست که باید به این انسانهای شریفی که در سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف با دل و جان کار می‌کنند، ارزش قائل شده و قبل از هر چیز آنها را به عنوان هم‌نوع خود در نظر آوریم، نه به مثابه قسمتی از دستگاه تولیدی سازمان در نظر بگیریم. هدف اصلی این تحقیق بررسی تاثیر ارگونومی و تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان ثبت احوال شاهرود می باشد. جامعه آماری این پژوهش، شامل تمامی کارکنان ثبت احوال شهرستان شاهرود جمعاً به تعداد ۵۰ نفر می باشد. نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهد که بین ارگونومی و تعهد سازمانی با عملکرد کارکنان ثبت احوال شاهرود رابطه معنادار وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: ارگونومی، تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان.

مقدمه

در جهان کنونی و در سرآغاز سده بیست و یکم میلادی، علوم، بخش عمده‌ای از مشکلات افراد را در سیستم‌های کاری گوناگون حل و فصل کرده است. در این راستا، علوم و فنونی وجود دارند که از زوایای مختلف سلامت و بهداشت انسان‌ها و نیز عملکرد آن‌ها را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می‌دهند. یکی از این علوم، ارگونومی یا همان مهندسی فاکتورهای انسانی است (کارزار جدی، ۱۳۸۱).

عدم توجه به اصول ارگونومی و رعایت نکردن آنها در محیط کار، هزینه‌های بسیار زیادی را هم برای کارفرما و هم برای کارکنان بدنال خواهد داشت و موجب کاهش کارایی و کیفیت می‌گردد. از طرفی با توجه به اینکه طی سالیان گذشته و تحقیقات انجام شده، نقش حیاتی ارگونومی در کاهش ناراحتی‌های عضلانی - اسکلتی، افزایش بهره‌وری، بهبود کیفیت، زندگی کاری، ایمنی و کارایی کلی سازمان مشخص تر شده و متخصصین ارگونومی نیز با بهینه کردن تناسب بین انسان - ماشین و محیط، کارایی سیستم‌ها را بهبود بخشیده‌اند. می‌توان گفت توجه به ارگونومی از حد یک ابزار فراتر رفته و به یک استراتژی جهت بهبود بهره‌وری سیستم، ایجاد کار مناسب، پیشگیری از حوادث و بیماری‌های ناشی از کار و بهبود راندمان و عملکرد انسان تبدیل شده است و دیگر نسل جدید ارگونومی مستقل از ملاحظات سازمانی و سیستم مدیریتی نمی‌تواند وجود داشته باشد (مهدی زاده، ۱۳۸۹).

کاربرد اصول ارگونومی در انتخاب تکنولوژی، طراحی روشنایی و سایر اجزای محیط کار بستگی به ماهیت کار دارد. بنابر این لازم است آنالیز محیط کار قبل از انجام هر نوع بررسی دیگر انجام شود. آنالیز محیط کار اولین گام در جهت حذف مشکلات و آسیب‌های ناشی از کار می‌باشد. علل آسیب ممکن است در لایه‌های مختلف سازمان نهفته باشد، بنابراین در آنالیز باید نگاهی جامع نگر داشته باشیم. لازم است کارمندان در آنالیز شغل دخیل باشند زیرا آنان بهترین منبع اطلاعات در مورد فعالیتهای روزمره و مشکلات ناشی از آن هستند.

بیان مساله

نیاز توجه هر چه بیشتر به عوامل انسانی در هر سازمانی بدون شک جزو مهم‌ترین اصول و معیارهای آن سازمان است زیرا تمامی سازمان‌ها بدون استفاده از منابع انسانی، در واقع بی‌معنی و بی‌اعتبار هستند و فلسفه وجودی‌شان به خطر می‌افتد. پس ناگفته پیداست که باید به این انسان‌های شریفی که در سازمان‌ها و شرکت‌های مختلف با دل و جان کار می‌کنند، ارزش قائل شده و قبل از هر چیز آن‌ها را به عنوان هم‌نوع خود در نظر آوریم، نه به مثابه قسمتی از دستگاه تولیدی سازمان (مکتب دار، ۱۳۹۰).

در نظر گرفتن اصول ارگونومی در کار، نه تنها باعث حفظ سلامت نیروی انسانی و کارآمدی در جوامع بشری می‌شود، بلکه مانع تحمل بسیاری از هزینه‌های مالی بر اقتصاد کشورهای فقیر خواهد شد. ارگونومی^۱ یا همان مهندسی فاکتورهای انسانی^۲، علمی ترکیبی است که سعی دارد ابزارها، دستگاه‌ها، محیط کار و مشاغل را با توجه به توانایی‌هایی جسمی - فکری و محدودیت‌ها و علائق انسان‌ها، طراحی نماید. این علم باهدف افزایش بهره‌وری، با عنایت بر سلامتی، ایمنی و رفاه انسان در محیط، شکل گرفته است. همچنین این علم در تلاش است بجای متناسب‌سازی انسان با محیط، محیط را با انسان متناسب سازد. در این راستا، سازمان بین‌المللی کار^۳، واژه ارگونومی را به معنای متناسب کردن کار و شغل برای انسان^۱ تعریف کرده است (مهدی زاده، ۱۳۸۹).

^۱ Ergonomics

^۲ Human Factors Engineering

^۳ International Labor Organization (ILO)

واژه «ارگونومی» از دو کلمه یونانی «ارگو» به معنی کار و «نوموس»^۱ به معنی قانون و قاعده طبیعی مشتق شده است و در لغت به معنای قوانین طبیعی کار است؛ اما در اصطلاح کاربردی علم ارگونومی مجموعه دانشی است که از تلفیق علوم زیستی، فیزیولوژی انسانی، سیستم ها و روش ها، طراحی مشاغل و محیط کار به وجود آمده است که سعی دارد ابزارها، دستگاه ها و محیط کار را با توجه به در نظر گرفتن توانایی های جسمانی، فکری و محدودیت ها و علائق انسان ها، طراحی کند. این علم باهدف افزایش بهره‌وری با توجه به سلامتی، ایمنی و رفاه کارکنان در محیط کار شکل یافته است (کارزار جدی، ۱۳۸۱).

به طور عمده ارگونومی به دو بخش عمده ماکرو ارگونومی (ارگونومی کلان) و میکرو ارگونومی (ارگونومی خرد) تقسیم شده است. ماکرو ارگونومی که بهتر است تکنولوژی سطح مشترک وظایف، ماشین، محیط، سازمان و انسان نام گذاری شود تمرکزش بر رویکردی انسان گرا برای متناسب کردن کلی طراحی سازمان و سیستم کار با انسان است. تمرکز اولیه در سه تکنولوژی ارگونومی (ارگونومی سخت افزار، ارگونومی محیطی و ارگونومی نرم افزار) بر اپراتور انسانی یا زیر سیستم است. بنابر این کاربرد اولیه این تکنولوژیها در حد میکرو ارگونومی است. بر عکس در تکنولوژی سطح مشترک انسان - سازمان، جنبه کلان و ماکرو غالب است زیرا این تکنولوژی با ساختار کلان سیستم کار مرتبط است. هندریک، تئوریسین برجسته ماکرو ارگونومی معتقد است که نیاز شدیدی به ادغام طراحی سازمان و مدیریت در ارگونومی وجود دارد. در طول دو دهه گذشته این امر تحقق یافته است و تکنولوژی جدید یعنی ماکرو ارگونومی ظهور کرده است. از نظر مفهومی، ماکرو ارگونومی رویکردی سیستمی از بالا به پایین در طراحی سازمان و مدیریت است. طراحی موثر ماکرو ارگونومیک بسیاری از نیازهای میکرو ارگونومیک را نیز برآورده می‌سازد و در نتیجه تطابق پذیری ارگونومیک اجزای سیستم با ساختار کلی سیستم را تضمین می‌کند. به بیان اجتماعی، این رویکرد باعث بهینه‌سازی هم‌زمان زیر سیستم‌های فنی و پرسنلی از بالا به پایین در کل سازمان می‌گردد. در نتیجه اطمینان بیشتری از کارکرد بهینه سیستم و اثربخشی آن شامل بهره‌وری، ایمنی، رفاه، انگیزش ذاتی کارکنان و کیفیت سطح زندگی وجود خواهد داشت (مهدی زاده، ۱۳۸۹).

از طرفی، دنیایی که در آن زندگی می‌کنیم و محیطی که سازمان‌ها در آن فعالیت دارند به شکل بی‌سابقه‌ای در حال تغییر شیوه‌ها، راه و رسم زندگی و کار، روابط فی مابین و رقابتی شدن می‌باشد. این شرایط برای مدیران که مسئولیت عملکرد^۴ سازمان‌ها و کارکنان را دارند، وظیفه سنگین و مهمی را در رابطه با ارزیابی صحیح محیط داخلی و خارجی سازمان با توجه به متعهد بودن به نتایج عملکردی بالا تحمیل می‌کند. بهبود عملکرد مورد توجه همه سازمان‌ها می‌باشد، به خصوص در شرایطی که از رشد اندکی برخوردار باشند. کارکنان ارزشمندترین سرمایه هر سازمان به شمار می‌آیند و عملکرد فرد فرد آنان در عملکرد کل سازمان تأثیرگذار است. برای بهبود عملکرد سازمان، ناگزیر به توجه عمیق تر به عملکرد کارکنان می‌باشیم. عملکرد فرد معیار میزان موفقیت فرد در انجام کارش است و معمولاً از میزان خروجی فرد یا ارزشیابی میزان موفقیت رفتار فرد در مقایسه با انتظارات سازمانی به دست می‌آید. عملکرد انسان به عنوان نتیجه مجموع‌های از اعمال برای نیل به هدفی بر پایه یک استاندارد خاص انجام می‌شوند، تعریف می‌گردد (کامدیده، ۱۳۸۱)

وقتی صحبت از عملکرد می‌شود نتیجه کار به دست آمده به ذهن متبادر می‌گردد در زمینه عملکرد، عده‌ای عملکرد را برای فرآیند انجام کار و نحوه انجام وظایف به کار می‌برند. در طرح جامع ارزیابی عملکرد کارکنان منظور از عملکرد هم نتایج به دست آمده و هم فرآیند کاری می‌باشد یعنی در ارزیابی، چگونگی انجام کار و به تعبیری فرآیند کار با نتایج حاصل شده از فرآیند تواما عملکرد محسوب و در مورد آن قضاوت می‌شود (رفیع زاده، ۱۳۸۴).

¹ Fitting the job to the work

² Ergo

³ Nomus

⁴ Performance

عدم توجه به اصول ارگونومی و رعایت نکردن آن‌ها در محیط کار و در بین کارکنان هزینه‌های بسیاری را هم برای سازمان و هم برای کارکنان به دنبال داشته است و موجب افزایش فشارهای شغلی، کاهش سلامتی و ایمنی کارکنان، کاهش رضایت شغلی، افزایش استرس شغلی و کاهش بهره‌وری و کارایی کارکنان شده است که این‌ها باعث تضعیف عملکرد کارکنان شده است. از این رو توجه به اصول ارگونومی و اجرای آن در محیط کار و در بین کارکنان سازمان در جهت افزایش عملکرد آن‌ها ضروری به نظر می‌رسد.

امروزه با پیچیده شدن ساختار و عملکرد سازمان‌ها، سازماندهی محیط کار و ایجاد محیطی آرام و بهره‌ور در سازمان‌ها طوری که منجر به فعال شدن بیشتر نیروی انسانی، شادابی آن‌ها، کاهش خطرات احتمالی، افزایش کیفیت در کار، کاهش افسردگی، رشد خدمات و در نهایت دستیابی به بهره‌وری مورد نظر شود، از دغدغه‌های مدیران اجرایی و سرپرستان سازمان‌هاست. نتایج حاصل از مطالعات مربوط به نیروهای انسانی، نشان می‌دهد که توسعه نیروهای انسانی بهره‌ور به طور مستقیم در دستیابی به بسیاری از اهداف سازمان نقش به‌سزایی دارد (طاهری، ۱۳۷۶). یک محیط خوب می‌تواند بر رشد ارزش‌های پرسنل و افزایش توان و بهره‌وری آنان اثر گذار باشد به همین دلیل علم مدیریت انسانی یا ارگونومی برای رهبران و مدیران سازمان از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد (هلاندر، ۱۳۷۵). باید اشاره کرد که در نظر گرفتن اصول ارگونومی در کار، نه تنها باعث حفظ سلامت نیروی انسانی و کارآمدی در جوامع بشری می‌شود، بلکه مانع تحمل بسیاری از هزینه‌های مالی بر اقتصاد کشورها و کاهش عملکرد خواهد شد.

تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که بر اساس آن فردی که شدیداً متعهد است، هویت خود را با سازمان معین می‌کند، در سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می‌شود و از عضویت در سازمان لذت می‌برد. تعهد از جمله واژه‌هایی است که تعریف زیادی برای آن از دیدگاه‌های مختلف ارائه شده است. مفاهیم متعددی مانند وجدان، اخلاق کاری و غیره با وجود داشتن تفاوت‌های مفهومی با تعهد مورد استفاده قرار می‌گیرد که منظور واژه تعهد می‌باشد. از نظر ویلیامسون و اندرسون (۱۹۹۱) تعهد عبارت است از شدت و گستردگی مشارکت فرد در سازمان، احساس تعلق به سازمان و شغل و احساس هویت. وجود احساس‌های مزبور در فرد به افزایش مشارکت گروهی، رفتار همکاری منجر خواهد شد. سالانیک (۱۹۷۷) تعهد را عبارت از پیوند دادن فرد به اعمال و اقدامات فردی وی می‌داند.

منظور کلی از این تعریف آن است که تعهد زمانی واقعیت می‌یابد که فرد نسبت به موقعیت و اقدامات خود احساس مسئولیت و وابستگی نماید به عبارت دیگر در این مفهوم، حرف زدن تنها کافی نیست و باید به دنبال آن عمل مسئولیت باشد. به طور کلی تعهد را می‌توان وفاداری، داشتن هویت و احساس مسئولیت فردی، شغلی و سازمانی تعریف نمود. مشخص است که وجود این عوامل و شاخص‌های اداری و ساختاری یک رابطه متقابل داشته باشد. این عوامل افزایش تعهد را به دنبال دارد (احمدپور و شائمی ۱۳۷۸).

برخی صاحب‌نظران مدیریت را فرایند استفاده مؤثر و کارا از منابع انسانی و مادی از طریق برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت، رهبری و کنترل به منظور نیل به اهداف سازمانی می‌دانند. آنچه از این تعریف و سایر تعاریف مشابه استنباط می‌شود این است که افزایش کارایی و عملکرد از جمله موضوعات مهمی است که قانون توجه اقدامات مدیریتی قرار گرفته است. از سویی با ملاحظه وضعیت سازمان‌های موجود در کشور مشاهده می‌کنیم که در بسیاری از این سازمان‌ها روند بهره‌گیری از عامل نیروی انسانی از مطلوبیت چندانی برخوردار نبوده و عدم استفاده بهینه از این عامل معضلاتی را برای آنها به وجود آورده است. یکی از عوامل نامحسوس مؤثر بر عملکرد کارکنان، تعهد سازمانی آنان است. نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی حاضر است فراتر از وظایف مقرر نیز فعالیت نماید و می‌تواند عامل مهمی در اثربخشی و عملکرد سازمانی باشد. میزان تعهد به این مسائل که یک کارمند برای خود چقدر ارزش قائل است و نیز چقدر می‌خواهد از توانایی‌هایش به نحو احسن استفاده نماید تأثیر می‌گذارد. افرادی که دارای تعهد سازمانی بالا می‌باشند بر این باورند که کار در سازمان برایشان

مهم است و آنها احتمالاً با ارزش های سازمان شان موافق بوده خود را بعنوان بخشی از سازمان حس کرده، در انجام وظایف محوله ثابت قدم هستند و تجارب کاری مهم را جهت رفاه خود و سازمانشان کسب می کنند. تعهد سازمانی منبع قوی انگیزشی برای تقویت عملکرد کارکنان و نیز متقاعد ساختن آنها برای ادامه کار در شرایط دشوار نظیر تنش و فشارهای مرتبط با کار است. انسان ها مؤثرترین عامل شکل دهنده سازمان ها هستند تجربه دنیای پیشرفته نشان می دهد که عامل عمده صحنه رقابت جهانی که باعث حرکت و سرعت بخشیدن به افزایش توان سازمان ها و نهایتاً جامعه گردیده منابع انسانی است (رمزگویان و حسن پور، ۱۳۹۲).

در این پژوهش ما نیز به دنبال پاسخی به این سؤالات هستیم که آیا عوامل ارگونومیکی و تعهد سازمانی می توانند بر عملکرد کارکنان ثبت احوال شاهرود موثر باشد یا خیر؟

پیشینه تحقیق

امیرکبیری و محمدیان (۱۳۹۰) به بررسی رابطه میان توانمندسازی، رضایت شغلی، استرس شغلی و تعهد سازمانی در دفتر مرکزی شرکت پتروپارس پرداخت. این تحقیق با هدف بررسی روابط میان متغیرهای ذکر شده و به عنوان راهنمایی برای سازمان در جهت افزایش توانمندسازی، رضایت شغلی و تعهدسازمانی و کاهش استرس شغلی می باشد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری، کارکنان دفتر مرکزی پتروپارس (۴۸۰ نفر) است که با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه ۲۷۰ نفر برگزیده شده اند. روش نمونه گیری تصادفی ساده و برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده گردیده است. نتایج به دست آمده از این تحقیق بر پایه فرضیات نشان می دهد که بین توانمندسازی و تعهد سازمانی، بین رضایت شغلی و تعهدسازمانی، بین استرس شغلی و تعهدسازمانی، بین توانمندسازی و رضایت شغلی، بین رضایت شغلی و استرس شغلی و بین توانمندسازی و استرس شغلی رابطه معنی دار وجود دارد. در بررسی ویژگی های جمعیت شناختی با متغیرهای تحقیق نیز نتایج زیر حاصل گردید: بین توانمندسازی و تعهدسازمانی با سطح تحصیلات و بین رضایت شغلی و استرس شغلی با سن افراد رابطه معنی دار وجود دارد.

انصاری و همکاران (۱۳۸۹) به بررسی بررسی روابط بین استرس شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. هدف این پژوهش، ارائه مدلی است که بتواند روابط بین استرس شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را بسنجد. نمونه مورد مطالعه، ۱۰۳ نفر از کارکنان شرکت حفاری نفت فلات قاره ایران بودند. از روش مدل سازی معادلات ساختاری، برای ارزیابی مدل پیشنهادی استفاده گردید. نتایج حاکی از برازش مناسب مدل پیشنهادی بوده و یک رابطه معنادار و منفی بین متغیر استرس شغلی و متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی مشاهده شد. همچنین مشخص شد که رضایت شغلی به صورت مثبت و معنادار، بر رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی تاثیر می گذارد.

اوتمن و آنوگراه (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط تعهد و موفقیت شغلی و نقش واسطه های تعهد در ارتباط با هوش هیجانی موفقیت شغلی انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که افراد دارای هوش هیجانی بالا تعهد بیشتری نسبت به شغل خود دارند، همچنین تعهد، رضایت شغلی را پیشبینی می کند.

تاران (۱۳۹۰) رابطه ی بین تعهد سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی معلمان شاغل در آموزش و پرورش دهدشت را بررسی کرد. نتایج نشان داد که بین تعهد سازمانی و استرس شغلی رابطه ی منفی و معنی دار و بین ابعاد تعهد عاطفی و تعهد مستمر با استرس شغلی رابطه ی منفی و معنی داری وجود دارد. رابطه ی مثبت (مستقیم) و معنی داری بین تعهد سازمانی با رضایت شغلی وجود دارد. هم چنین بین ابعاد تعهد عاطفی و تعهد هنجاری با رضایت شغلی رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد. ولی بین تعهد هنجاری با رضایت شغلی رابطه ی معنی داری وجود ندارد.

حسینی و همکاران (۱۳۹۱) با بررسی مروری و با بهره گیری از منابع کتابخانه ای و پایگاه های اطلاعاتی Ovid, Elsevier و Google scholar به بررسی "اهمیت ارگونومی در افزایش بهره وری و بهبود عملکرد کارکنان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی" پرداختند؛ و در نهایت به این نتیجه رسیدند که: اگر محیط کار به گونه ای باشد که فرد در آن احساس ناراحتی، خستگی و کسالت نماید و به او آسیب نیز وارد شود، در نهایت نارضایتی و بیماری را به دنبال خواهد داشت. این موضوع باعث اخلاص در کار، کاهش بهره وری و بازده کار خواهد شد. شناخت و رعایت اصول ارگونومیکی باعث کاهش این گونه مسائل خواهد شد.

حقیقت منفرد و همکاران (۱۳۸۹) به بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان پرداختند. این تحقیق به بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و ابعاد آن با عملکرد کارکنان مستقل، بصورت مطالعه موردی، در شرکت گاز استان آذربایجان غربی پرداخته و نتایج تحقیق حاکی از وجود ارتباط معنی دار آماری بین هر یک از ابعاد سه گانه تعهد سازمانی با عملکرد کارکنان بوده است. ضمناً فرضیه اصلی تحقیق که رابطه بین عملکرد و تعهد سازمانی کارکنان را به صورت کلی مورد بررسی و آزمون قرار داده است، نیز تایید شد.

خسروی (۱۳۹۳) به بررسی تاثیر ارگونومی بر عملکرد کارکنان دانشکده توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران پرداخت. هدف اصلی این تحقیق تعیین تاثیر ارگونومی بر عملکرد کارکنان دانشکده توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران می باشد جامعه آماری این پژوهش کارکنان دانشکده توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران می باشد. در این تحقیق متغیر مستقل، ارگونومی می باشد که از هفت مولفه فضای کار، وضعیت بدنی، تسهیلات رفاهی، عوامل ایمنی، عوامل بهداشتی، شرایط محیطی و تجهیزات تشکیل شده است و عملکرد کارکنان به عنوان متغیر وابسته که برای سنجش آن از مدل هفت مولفه ای اچیو (مدل پیشنهادی هرسی، گلداسمیت، با ابعاد؛ توان، وضوح، کمک، انگیزه، ارزیابی، اعتبار، محیط) استفاده شده است. یافته های این پژوهش بیان می کنند کارکنان دانشکده توانبخشی از لحاظ تجهیزات، شرایط محیطی، فضای کاری، وضعیت بدنی و به ویژه تسهیلات رفاهی، عوامل ایمنی و عوامل بهداشتی دارای وضعیت مطلوبی نیستند. نتایج: نتایج نشان دهنده این است که هر یک از هفت مولفه ارگونومی بر عملکرد کارکنان دانشکده توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران تاثیر مثبت دارد.

رضاییان و کشته گر (۱۳۸۷) در پژوهش خود به بررسی رابطه هوش هیجانی با تعهد سازمانی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و از ابعاد هوش هیجانی، مدیریت روابط بیشترین تاثیر را بر تعهد سازمانی نشان داد

شرعی و همکارش (۱۳۸۷) در تحقیقی تحت عنوان "بررسی رابطه بین سطح ارگونومی و کیفیت ارائه خدمات به مشتریان در شعب بانک کشاورزی" نتیجه گرفتند به کارگیری درست اصول ارگونومی به افزایش کارایی و عملکرد کارکنان کمک می کند.

فوجیشیرو و همکاران (۲۰۰۵) به بررسی "اثر مداخله ارگونومیک در مراکز مراقبت های بهداشتی بر اختلالات اسکلتی عضلانی" پرداختند. آن ها به این نتیجه رسیدند که یک برنامه مناسب ارگونومیک می تواند احتمال بروز حوادث و آسیب دیدگی ناشی از کار را کاهش داده و مانع افزایش روزهای غیبت ناشی از آسیب شغلی شود.

کنعانی و همکارانش (۱۳۸۷) در تحقیقی تحت عنوان "ارگونومی، ایمنی و بهره وری" نتیجه گرفتند در صورتی که فناوری ارگونومی به درستی به کار گرفته شود، می تواند موجب حذف یا کاهش صدمات و مشکلات بهداشتی و ایمنی شغلی در محیط کار و افزایش رضایت شغلی و کارایی گردد.

مسعودی و همکاران (۱۳۹۱)، به بررسی رابطه تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان شاغل در یک شبکه بهداشتی و درمانی پرداختند. این پژوهش از سنخ پژوهش های کاربردی است که با استفاده از روش همبستگی به صورت مقطعی در تابستان سال

۱۳۸۹ در یک نمونه ۱۸۶ نفری با هدف سنجش ارتباط بین عملکرد شغلی و سه بعد تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی انجام شده است. نتایج نشان داد که در کل، میانگین نمره تعهد سازمانی کارکنان ۴.۷۹ از ۷ و میانگین نمره عملکرد شغلی کارکنان نیز ۳.۲۳ از ۵ بود. بین تعهد سازمانی کارکنان با عملکرد کاری آنها ارتباط معنی داری مشاهده شد. به این معنا که کارکنان با تعهد سازمانی بالاتر، عملکرد شغلی بالاتری داشتند.

مسیح آبادی و همکاران (۱۳۹۳) اثر استرس شغلی بر تعهد سازمانی رضایت شغلی و عملکرد شغلی حسابرسان را بررسی کردند. این مطالعه به منظور اندازه گیری استرس شغلی بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی با استفاده از ۱۷۰ پرسشنامه قابل استفاده جمع آوری شده از حسابرسان در موسسات حسابرسی در شهرهای تهران و مشهد، در سال ۱۳۹۲ انجام شد برای آزمون فرضیه ها از تحلیل مسیر و معادلات ساختاری و رگرسیون استفاده شد. نتایج دو فرضیه اول پژوهش نشان داد که سطح استرس شغلی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی دارای رابطه منفی و در آزمون فرضیه سوم رابطه منفی بین استرس شغلی و عملکرد شغلی مورد تأیید قرار نگرفت، همچنین نتایج فرضیه های چهارم پنجم نشان داد که استرس شغلی از طریق تعهد سازمانی و رضایت شغلی اثر منفی بر عملکرد شغلی دارد.

مصباح و همکاران (۱۳۹۰) به "بررسی تاثیر مداخله ی ارگونومیک در کاهش اختلالات اسکلتی- ماهیچه ای در کارکنان دانشکده پزشکی شیراز" پرداختند. نتایج بررسی آنها نشان می دهد که بعد از انجام اقدام مداخله ای جهت گروه آزمایش، بین افزایش آگاهی از اصول ارگونومی و بهبود ایستگاه کاری ارتباط معنی داری وجود دارد. همچنین کاهش معنی دار در میزان ناراحتی اسکلتی- ماهیچه ای توسط کارکنان گروه آزمایش بعد از مداخله، مشاهده گردید.

هگارتی و همکاران (۲۰۰۳) به "بررسی ارگونومیکی مراقبت پرستاران" پرداختند. آن ها به این نتیجه رسیدند که استفاده از علم ارگونومی و ارزیابی افراد، شغل، تجهیزات و محیط کار آنان و کنش متقابل بین این عوامل می تواند به طراحی سیستم های کاری با ایمنی کافی و کارآیی و بهره وری بالا کمک کرده و موجب کاهش بروز حوادث در کارکنان و افزایش سلامت آنان شده و باعث ارتقای کیفی کار و افزایش بهره وری در آنان شود.

یعقوبی و همکاران (۱۳۸۷) به بررسی رابطه تعهد سازمانی و استرس شغلی در مدیران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداخت. این پژوهش به صورت توصیفی - تحلیلی انجام شده است. جامعه پژوهش کلیه مدیران (اداری پرستاری و ارشد) بیمارستان است؛ نمونه گیری به روش سر شماری صورت گرفته است. ابزار جمع آوری داده ها دو پرسشنامه مربوط به اندازه گیری استرس و تعهد بوده که اعتبار و روایی آن توسط محقق تأیید شده، سوالات به سبک لیکرت طراحی و برای آرایه داده ها از آمار توصیفی و تحلیلی استفاده شده است. نتایج نشان می دهد که میانگین نمره تعهد سازمانی در بین زنان و مردان یکسان بوده است ارتباط بین میزان تعهد با جنس از لحاظ آزمون آماری معنادار نیست. بین تعهد سازمانی مدیران با سابقه کار از رابطه معنا دار مشاهده می شود. بیشترین میزان تعهد مربوط به کسانی بوده که سابقه کار بالاتری داشتند. بین میزان تعهد سازمانی کارکنان با نوع پست مدیریتی؛ و بین میزان استرس شغلی و جنس؛ و بین استرس شغلی و سابقه کار، نوع پست مدیریتی و نوع استخدام؛ و به طور کلی بین استرس شغلی مدیران و تعهد سازمانی رابطه معناداری مشاهده نشد.

اهداف تحقیق

اهداف این تحقیق عبارت اند از:

- (۱) تعیین رابطه بین ارگونومی و عملکرد کارکنان ثبت احوال شاهرود
- (۲) تعیین رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان ثبت احوال شاهرود

فرضیه های تحقیق

فرضیه های این تحقیق عبارت اند از:

- (۱) بین ارگونومی و عملکرد کارکنان در ثبت احوال شاهرود رابطه معنادار وجود دارد.
- (۲) بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان در ثبت احوال شاهرود رابطه معنادار وجود دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر ماهیت و هدفی که دنبال می کند از نوع پژوهش کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها برای آزمون فرضیه ها چون به توصیف و مطالعه آنچه هست می‌پردازیم، یک تحقیق توصیفی است. همچنین از آنجایی که در این پژوهش رابطه میان متغیرهای مورد بررسی قرار می گیرد از نوع همبستگی است. لذا می توان گفت پژوهش حاضر کاربردی، توصیفی و همبستگی می باشد.

جامعه مورد مطالعه در این پژوهش کارکنان ثبت احوال شاهرود جمعاً به تعداد ۵۰ نفر می‌باشد. در این مطالعه به دلیل کوچک بودن حجم جامعه آماری، نمونه گیری صورت نمی پذیرد و کل جامعه آماری (به صورت سرشماری) مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد.

گردآوری اطلاعات مورد نیاز در این پژوهش در دو بخش انجام می گیرد. بخش اول شامل جمع‌آوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری موضوع و سوابق تحقیقات می باشد اطلاعاتی که مرتبط با مبانی تئوریک و ادبیات تحقیق است، مفاهیم بنیادی و چهار چوب تحقیق را بیان می نمایند. دسترسی به این اطلاعات از طریق مطالعات کتابخانه ای و مقالات ارائه شده در سایت های مختلف و پایان نامه ها و نشریات و کتاب های موجود در این زمینه جمع آوری گردیده و بخش دوم شامل جمع آوری اطلاعات میدانی می باشد. به این منظور پرسشنامه ای تدوین گردیده است.

تجزیه و تحلیل آماری این پژوهش در دو سطح آماری توصیفی و استنباطی صورت می گیرد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، نرم‌افزارهای Excel و SPSS مورد استفاده قرار گرفته اند. تحلیل داده ها در بخش آمار توصیفی با محاسبه شاخص های مرکزی از جمله میانگین و میانه و مد و شاخص های پراکندگی از قبیل انحراف معیار، حدکثر و حداقل مقدار، چولگی و کشیدگی متغیرها و توصیف شاخص‌های دموگرافیک (بررسی ویژگی‌های عمومی) پاسخ دهندگان به پرسشنامه انجام خواهد شد. آمار استنباطی، جهت تعمیم یافته های حاصل از نمونه آماری به جامعه آماری می باشد. از آزمون ضریب همبستگی برای همبستگی دو متغیر و از آزمون رگرسیون برای تعیین ضریب هم زمان بین دو متغیر استفاده خواهد شد. نرم افزار های مورد استفاده در این مطالعه Excel و Spss خواهد بود.

نتایج و بحث

در این قسمت نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها ارائه می گردد. ابتدا آمار توصیفی متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد و در ادامه نتایج حاصل از رگرسیون و بررسی فرضیه های تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد.

الف) آمار توصیفی

در این بخش جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آمار توصیفی نظیر ایجاد جداول فراوانی و ترسیم نمودارهای آماری برای بررسی چگونگی توزیع نمونه آماری از حیث متغیرهایی نظیر جنسیت، تاهل، سن، مدرک تحصیلی و سابقه کاری در سازمان پرداخته می شود.

جدول ۱: بررسی ویژگی نمونه از لحاظ جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۳	۶
مرد	۴۷	۹۴
کل	۵۰	۱۰۰



نمودار ۱: بررسی ویژگی نمونه از لحاظ جنسیت

جنسیت در زمره مقیاسهای اسمی قرار دارد لذا جدول فراوانی می تواند اطلاعات کلی در رابطه با این متغیر در اختیار ما قرار دهد؛ که نتایج در جدول و شکل فوق خلاصه شده است. همانطور که ملاحظه می شود، ۴۷ نفر از ۵۰ نفر معادل ۹۴٪ کارکنان مرد و بقیه یعنی ۳ نفر معادل ۶٪ زن می باشند؛ یعنی اکثریت مرد می باشند.

جدول ۲: بررسی ویژگی نمونه از لحاظ تاهل

وضعیت تاهل	فراوانی	درصد
مجرد	۳	۶
متاهل	۴۷	۹۴
کل	۵۰	۱۰۰

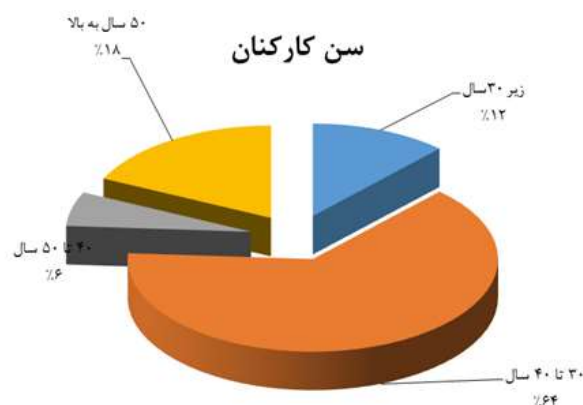


نمودار ۲: بررسی ویژگی نمونه از لحاظ تاهل

نوع تاهل در زمره مقیاسهای اسمی قرار دارد لذا جدول فراوانی می تواند اطلاعات کلی در رابطه با این متغیر در اختیار ما قرار دهد؛ که نتایج در جدول و شکل فوق خلاصه شده است. همانطور که ملاحظه می شود، ۴۷ نفر از ۵۰ نفر معادل ۹۴٪ متاهل و بقیه یعنی ۳ نفر معادل ۶٪ مجرد می باشند.

جدول ۳: بررسی ویژگی نمونه از لحاظ سن

سن	فراوانی	درصد
زیر ۳۰ سال	۶	۱۲
۳۰ تا ۴۰ سال	۳۲	۶۴
۴۰ تا ۵۰ سال	۳	۶
۵۰ سال به بالا	۹	۱۸
کل	۵۰	۱۰۰

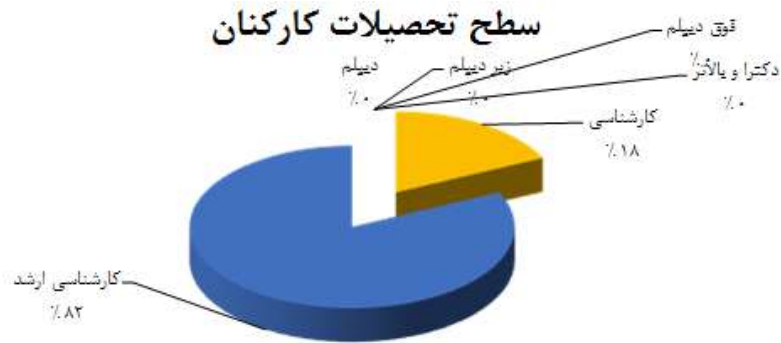


نمودار ۳: بررسی ویژگی نمونه از لحاظ سن

همانطوری که در جدول و نمودار دیده می شود ۱۲٪ زیر ۳۰ سال، ۶۴٪ بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۶٪ بین ۴۰ تا ۵۰ و ۱۸٪ باقیمانده ۵۰ سال به بالا سن دارند

جدول ۴: بررسی ویژگی نمونه از لحاظ سطح تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد
زیر دیپلم	۰	۰
دیپلم	۰	۰
فوق دیپلم	۰	۰
کارشناسی	۹	۱۸
کارشناسی ارشد	۴۱	۸۲
دکتر	۰	۰
کل	۵۰	۱۰۰

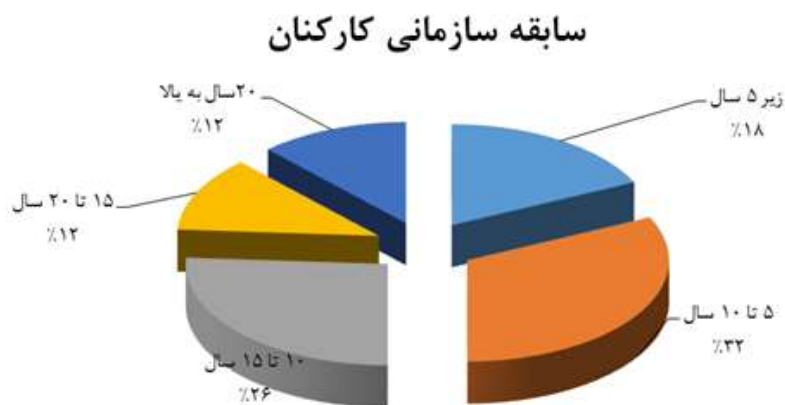


نمودار ۴: بررسی ویژگی نمونه از لحاظ سطح تحصیلات

همانطوری که در جدول دیده می شود، سطح تحصیلات ۱۸٪ از کارکنان کارشناسی و ۸۲٪ کارشناسی ارشد می باشد.

جدول ۵: بررسی ویژگی نمونه از لحاظ سابقه سازمانی

درصد	فراوانی	سابقه سازمانی
۱۸	۹	زیر ۵ سال
۳۲	۱۶	۵ تا ۱۰ سال
۲۶	۱۳	۱۰ تا ۱۵ سال
۱۲	۶	۱۵ تا ۲۰ سال
۱۲	۶	۲۰ سال به بالا
۱۰۰	۵۰	کل



نمودار ۵: بررسی ویژگی نمونه از لحاظ سابقه سازمانی

همانطور که در جدول و نمودار دیده می شود، ۹ نفر از کارکنان کمتر از ۵ سال در سازمان سابقه دارند، ۱۶ نفر بین ۵ الی ۱۰ سال، ۱۳ نفر بین ۱۰ الی ۱۵ سال، ۶ نفر بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۶ نفر بیشتر از ۲۰ سال در سازمان سابقه دارند.

ب) آمار استنباطی

در این قسمت با استفاده از رگرسیون های خطی، فرضیه های تحقیق را آزمون می کنیم. ابتدا رگرسیون بین ارگونومی و عملکرد کارکنان در ثبت احوال شاهرود محاسبه می شود.

جدول ۶: خلاصه مدل آزمون رگرسیون فرضیه اول

ضریب تعیین	ضریب تعیین تصحیح شده	دوربین واتسون
۰.۳۲	۰.۳۱	۱.۷۲۱

جدول ۷: نتایج جدول ANOVA حاصل از آزمون رگرسیون فرضیه اول

مربع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
۳.۵۹۰	۱	۳.۵۹۰	۲۳.۲۲۱	۰.۰۰۰
۷.۴۲۰	۴۸	۰.۱۵۵		
۱۱.۰۱۰	۴۹			
				جمع

جدول ۸: ضرایب حاصل از آزمون رگرسیون فرضیه اول

سطح معنی داری	T	ضرایب استاندارد نشده	
		ضریب استاندارد شده	ضریب بتا
۰.۰۰۰	۵.۷۶۹	۰.۳۶۱	۲.۰۸۳
۰.۰۰۰	۴.۸۱۹	۰.۱۰۴	۰.۴۹۹
			مقدار ثابت
			ارگونومی

با توجه به رگرسیون فوق به بررسی فرضیه اصلی اول تحقیق پرداخته می شود:

فرضیه اول: بین ارگونومی و عملکرد کارکنان در ثبت احوال شاهرود رابطه معنادار وجود دارد.

فرض H_0 : بین ارگونومی و عملکرد کارکنان در ثبت احوال شاهرود رابطه معنادار وجود ندارد.

فرض H_1 : بین ارگونومی و عملکرد کارکنان در ثبت احوال شاهرود رابطه معنادار وجود دارد.

F حاصل از جدول ۷ نیز نشان می دهد که رگرسیون در سطح ۹۹ درصد ($=0.000$) معنی دار است.

همانطور که جدول ۸ نشان می دهد سطح معنی داری ارگونومی برابر با ۰.۰۰۰ می باشد که این مقدار کمتر از ۰.۰۵ می باشد

لذا متغیر ارگونومی از لحاظ آماری معنادار شده است و فرض H_0 این فرضیه رد می شود در نتیجه فرضیه اول این تحقیق که

می گوید " بین ارگونومی و عملکرد کارکنان در ثبت احوال شاهرود رابطه معنادار وجود دارد." پذیرفته می شود. این نتیجه با

نتایج ربیعی و خسروی (۱۳۹۳)، مهدی زاده (۱۳۸۹)، کنعانی و همکاران (۱۳۸۷)، توکلی و همکاران (۱۳۸۷) و شرعی و

همکاران (۱۳۸۷) همخوانی دارد.

آزمون خود همبستگی یکی از فروض کلاسیک رگرسیون است. آماره دوربین-واتسن (Durbin-Watson statistic) یک آماره آزمون می باشد که برای بررسی وجود خود همبستگی (autocorrelation) رابطه بین مقادیری که با تاخیر (lag) زمانی مشخص از یکدیگر جدا شده اند) بین باقیمانده ها در تحلیل رگرسیون استفاده می گردد. مقدار این آماره همواره بین ۰ تا ۴ قرار میگیرد که آستانه های مورد پذیرش آن به صورت زیر است: مقدار ۲ برای این آماره نشانگر عدم وجود خود همبستگی می باشد که حالت مطلوب در فرضیات اصلی مربوط به باقیمانده ها در تحلیل رگرسیون می باشد. اصلا مقدار کمتر از ۲ همبستگی پیاپی مثبت (نوعی همبستگی پیاپی می باشد که در آن مقدار باقیمانده مثبت برای یک مشاهده شانس مثبت بودن باقیمانده مشاهده دیگر را افزایش میدهد و بالعکس) و مقدار بیشتر از ۲ این آماره همبستگی پیاپی منفی را در بین باقیمانده نشان می دهد. لازم به ذکر است مقدار آماره آزمون اگر کمتر از ۱ یا بیشتر از ۳ باشد زنگ هشدار برای وجود خود همبستگی مثبت یا منفی بین باقیمانده می باشد. همانطور که مشخص است مقدار این آماره در این مطالعه برابر ۱/۷۲۱ می باشد که این مقدار نشان دهنده عدم وجود خود همبستگی می باشد که حالت مطلوب در فرضیات اصلی مربوط به باقیمانده ها می باشد.

در این قسمت رگرسیون بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان در ثبت احوال شاهرود محاسبه می شود.

جدول ۹: خلاصه مدل آزمون رگرسیون فرضیه دوم

ضریب تعیین	ضریب تعیین تصحیح شده	دوربین واتسون
۰.۳۱	۰.۲۹	۱.۸۸۳

جدول ۱۰: نتایج جدول ANOVA حاصل از آزمون رگرسیون فرضیه دوم

مربع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
۳.۴۳۲	۱	۳.۴۳۲	۲۱.۷۳۹	۰.۰۰۰
۷.۵۷۸	۴۸	۰.۱۵۸		
۱۱.۰۱۰	۴۹			
				جمع

جدول ۱۱: ضرایب حاصل از آزمون رگرسیون فرضیه دوم

سطح معنی داری	T	ضرایب استاندارد نشده		مقدار ثابت
		ضرایب استاندارد شده	ضریب بتا	
۰.۰۰۰	۶.۸۶۷	۰.۳۳۲	۰.۲۷۸	مقدار ثابت
۰.۰۰۰	۴.۶۶۲	۰.۵۵۸	۰.۰۹۷	تعهد سازمانی

با توجه به رگرسیون فوق به بررسی فرضیه دوم تحقیق پرداخته می شود:
 فرضیه دوم: بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان در ثبت احوال شاهرود رابطه معنادار وجود دارد.
 فرض H_0 : بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان در ثبت احوال شاهرود رابطه معنادار وجود ندارد.
 فرض H_1 : بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان در ثبت احوال شاهرود رابطه معنادار وجود دارد.
 F حاصل از جدول ۱۰ نیز نشان می دهد که رگرسیون در سطح ۹۹ درصد ($=0.000$) معنی دار است.

همانطور که جدول ۱۱ نشان می دهد سطح معنی داری تعهد سازمانی برابر با ۰.۰۰۰ می باشد که این مقدار کمتر از ۰.۰۵ می باشد لذا متغیر تعهد سازمانی از لحاظ آماری معنادار شده است و فرض H_0 این فرضیه رد می شود در نتیجه فرضیه دوم این تحقیق که می گوید " بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان در ثبت احوال شاهرود رابطه معنادار وجود دارد." پذیرفته می شود که با نتایج ساعتچی (۱۳۸۲)، بنخف (۱۹۹۷)، رایت و همکارانش (۲۰۰۳)، رشید و همکارانش (۲۰۰۳)، توماس (۲۰۰۴) و جانز و همکاران (۲۰۰۴) همخوانی دارد.

همانطور که مشخص است مقدار آماره دوربین-واتسن این مدل برابر ۱/۸۸۳ می باشد که این مقدار نشان دهنده عدم وجود خود همبستگی می باشد که حالت مطلوب در فرضیات مربوط به باقیمانده ها می باشد.

پیشنهادها

با توجه به مبانی نظری پژوهش و یافته های حاصل پژوهش، پیشنهادهای زیر مطرح می شود.

- استخدام افراد، با توجه به نوع حرفه، ویژگی های فردی و قابلیت های افراد صورت پذیرد.
- استفاده از نظرات مشورتی متخصصان ارگونومی و بهره گیری از استانداردهای مدون در طراحی واحدهای کار و خرید لوازم و تجهیزات مورد استفاده قرار گیرد.
- آگاهی کارکنان از روش استفاده و نگهداری از وسایل حفاظت فردی می تواند در به بهبود عملکرد سازمانی کمک کند.
- به مدیران توصیه می شود در صورت امکان محیطی حمایتی را در سازمان ایجاد و مشوق ها و انگیزه های لازم را برای افزایش تلاش در کارکنان فراهم کنند چرا که با توجه به نتایج تحقیق تعهد سازمانی می تواند بر روی عملکرد کارکنان اثر گذارد.
- پیشنهاد می گردد در مطالعات آتی به بررسی نقش ارگونومی در طراحی مجدد مشاغل پرداخته شود.
- پیشنهاد می گردد در مطالعات آتی به بررسی و تجزیه و تحلیل حوادث شغلی، علل آن و زبان های اقتصادی آنها پرداخته شود.
- پیشنهاد می گردد در مطالعات آتی پژوهش های کاربردی با رویکرد سلامت محور برای شناسایی فعالیت های مخاطره آمیز شغلی صورت پذیرد.
- پیشنهاد می گردد دستورالعمل ها و توصیه نامه های شغلی برای کارکنان تنظیم گردد و در اختیار آن ها قرار گیرد
- پیشنهاد می گردد معاینات قبل از استخدام و معاینات دوره ای کارکنان با توجه به مدل های ارگونومی صورت پذیرد
- توجه هر چه بیشتر سازمان به ویژگی های شخصیتی افراد و فراهم کردن محیطی که افراد احساس تعهد و پایبندی بیشتری به سازمان داشته باشند، می تواند زمینه را برای ایجاد عملکرد بهتر کارکنان در سازمان فراهم نمود.

منابع

۱. احمد پور، شایمی، علی (۱۳۷۸) رابطه تعهد و وجدان کاری با تعهد سازمانی، توسعه مدیریت، شماره ۱۱ و ۱۲،
۲. امیرکبیری، علیرضا و محمدیان، مهسا (۱۳۹۰)، بررسی رابطه میان توانمندسازی، رضایت شغلی، استرس شغلی و تعهد سازمانی در دفتر مرکزی شرکت پتروپارس، مطالعات کمی در مدیریت، دوره ۲، شماره ۳، صص ۱۶۶-۱۳۹.
۳. انصاری، محمداسماعیل، میراحمدی، سیدمحمدرضا و ذبیح زاده، کاظم (۱۳۸۹)، بررسی روابط بین استرس شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، دوره ۴، شماره ۱۳، صص ۱۶۶-۱۵۳.

۴. تاران، طاها (۱۳۹۰)، رابطه ی بین تعهد سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی معلمان شاغل در آموزش و پرورش دهدشت، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
۵. کنعانی، معصومه؛ سیدباقر مرتضوی؛ علی خوانین و حسن اصیلیان، (۱۳۸۷)، ارگونومی، ایمنی و بهره وری، نخستین کنفرانس بین المللی ارگونومی ایران، تهران، انجمن ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی، شرکت همایش پارس
۶. حسنی، سید عباس، مبارکی، حسین و مقدمی فرد، زینب (۱۳۹۱)، اهمیت ارگونومی در افزایش بهره وری و بهبود عملکرد کارکنان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، فصلنامه علمی تخصصی طب کار، دوره چهارم، شماره چهارم، زمستان ۹۱، ص ۱۰۱-۹۲.
۷. حقیقت منفرد، جلال، حضرتی، علی اوسط و میرزازاده حجت (۱۳۸۹)، تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان، مدیریت کسب و کا، دوره ۲، شماره ۶، صص ۱۱۲-۸۷.
۸. خسروی، زینب (۱۳۹۳)، بررسی تاثیر ارگونومی بر عملکرد کارکنان دانشکده توانبخشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت و حسابداری.
۹. رضاییان، علی. کشتهگر، عبدالعلی. (۱۳۸۷). "بررسی رابطه هوش هیجانی با تعهد سازمانی". چشم انداز مدیریت (پیام مدیریت)، صص ۳۹-۲۷.
۱۰. رفیع زاده، علاءالدین. (۱۳۸۴) "تحلیل تطبیقی مدل های ارزیابی عملکرد از حیث اهداف. مبانی، نتایج و دستاوردها"، دومین کنفرانس ملی مدیریت عملکرد.
۱۱. رمزگویان، غلامعلی و حسن پور، کاووس (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین تعهد و عملکرد کارکنان در وزارت امور اقتصادی و دارایی، مجله اقتصادی، شماره های ۳ و ۴، صص ۴۸-۳۳.
۱۲. شرعی، زهره، کاظمی، مهدی (۱۳۸۷)، بررسی رابطه بین سطح ارگونومی و کیفیت ارائه خدمات به مشتریان در شعب بانک کشاورزی، اولین کنفرانس بین المللی ارگونومی.
۱۳. طاهری، شهنام. (۱۳۷۶). کارسنجی و روش سنجی، تهران: آروین.
۱۴. کارزار جدی، رضا (۱۳۸۱)، ارگونومی و کاربرد آن در مدیریت منابع انسانی، نشریه روش، شماره ۷۴.
۱۵. کامدیده، علیرضا (۱۳۸۱)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی و عملکرد کارکنان در شرکت آب و فاضلاب منطقه ۵ تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
۱۶. مسعودی اصل، ایروان، حاجی نبی، کامران، نصرتی نژاد، فرهاد و سودایی زنوزق، حبیب اله (۱۳۹۱)، رابطه تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان شاغل در یک شبکه بهداشتی و درمانی، پایش، دوره ۱۱، شماره ۵، صص ۶۰۱-۵۹۵.
۱۷. مسیح ابادی، ابوالقاسم؛ علیرضا رجایی و امیرشمس کلوخی، (۱۳۹۳)، اثر استرس شغلی بر تعهد سازمانی رضایت شغلی و عملکرد شغلی حسابرسان، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد، بصورت الکترونیکی، مؤسسه بین المللی عالی علوم و فناوری حکیم عرفی شیراز.
۱۸. مصباح، سید فخرالدین، چوبینه، علیرضا، نوضیحیان، مرضیه السادات، جعفری، پیمان، نقیب الحسینی، سید فخرالدین، شیدموسوی، مصطفی، پاکشیر، کیوان، موحدی، محمد مهدی، سروستانی، سعید شبان (۱۳۹۰)، بررسی تاثیر مداخله ی ارگونومیک در کاهش اختلالات اسکلتی- ماهیچه ای در کارکنان دانشکده پزشکی شیراز، فصلنامه سلامت ایران، دوره ۹، شماره ۱، بهار ۱۳۹۱.
۱۹. مکتب دار، حمیده (۱۳۹۰)، رابطه کاربرد اصول ارگونومی با عملکرد شغلی و بهره وری کارکنان کمیته امداد استان فارس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
۲۰. مهدی زاده، مهدیه (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین ارگونومی و عملکرد کارکنان در شرکت نفت کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.

۲۱. هلاندر، مارتین. (۱۳۷۵). مهندسی عوامل انسانی در صنعت و تولید (ارگونومی). ترجمه علیرضا چوبینه. شیراز: راهبرد.

۲۲. یعقوبی، مریم، یارمحمدیان، محمد حسین و جوادی مرضیه، (۱۳۸۷) رابطه تعهد سازمانی و استرس شغلی در مدیران بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه مدیریت اسلامی، شماره ۳۳، صص ۶۸-۶۳.

23. Fujishiro, K, Weaver, J. L, Heaney, C. A, Hamrick, C. A, & Marras, W. S. (2005). The effect of ergonomic interventions in healthcare facilities on musculoskeletal disorders. American journal of industrial medicine, 48(5), 338-347.

24. Hegarty c, Rosenberg y, stecher r (2003) Ergonomic evaluation acute care nursing health.

25. Othman,S. Anugerah, R. (2009). "Effects of emotional intelligenceand career commitment on career success". (from: <http://mgv.Mim.Edu.my/MMR/O206/020606.Htm>).PP:46-52.

The Effect of Ergonomics and Organizational Commitment on the Performance of Shahrood Registry Office Staff

Ali Raeisi Nafchi

Master of human resource management, Payame Noor University, Delijan Branch

Abstract

In the present world and at the beginning of the 21st century, science has solved a major part of people's problems in various work systems. In this regard, there are sciences and techniques that analyze the various aspects of human health and their efficiency. One of these sciences is ergonomics, or the engineering of human factors. The need for more attention to human factors in any organization is obviously one of the most important principles and criteria of that organization, because all organizations, without the use of human resources, are in fact senseless and discredited, and their philosophy of existence is endangered. Therefore, it goes without saying that these noble people who work in different organizations and companies by heart should be appreciated and should, first of all, be considered as our fellow creatures, rather than as part of the organization's manufacturing machines. The main objective of this research is to investigate the impact of ergonomics and organizational commitment on the performance of Shahrood Registration Office staff. The study population consists of all of the 50 employees of Shahrood Registration Office. The results of the research show that ergonomics and organizational commitment are significantly associated with the performance of Shahrood Registration Office staff.

Keywords: ergonomics, organizational commitment, employee performance
