

رابطه‌ی تناسب فرد- سازمان با رضایت شغلی مدیران پرستاری بیمارستان‌های منتخب آموزشی شهر اصفهان*

احمد رضا رئیسی^۱، سوسن بهرامی^۲، سمیه صفدری^۳، سمیه شفیعی^۳

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: انسانی در هر سازمان جزء مهم‌ترین منابع سازمان به شمار می‌رود. هر چه تناسب فرد- سازمان بیشتر باشد، پیامدهای شغلی مثبت‌تر خواهد بود. از آن جا که تلاش هر فرد ناشی از انگیزش و رضایت او می‌باشد، انگیزش و رضایت فرد پیش‌نیاز مهمی برای انجام کار به صورت اثربخش می‌باشد. این مقاله به منظور تعیین رابطه‌ی تناسب فرد- سازمان و رضایت شغلی مدیران پرستاری بیمارستان‌های منتخب آموزشی در سال ۱۳۹۰ انجام شده است.

روش بررسی: این پژوهش به صورت یک مطالعه‌ی توصیفی- همبستگی انجام گرفت. جمعیت مورد مطالعه، ۱۵۰ نفر از مدیران پرستاری بیمارستان‌های منتخب آموزشی اصفهان (شامل بیمارستان‌های الزهرا، کاشانی، فیض، نور و علی اصغر، شهید بهشتی، فارابی، چمران، موسی کاظم، سیدالشهدا، امین) در سال ۱۳۹۰ بودند. اطلاعات از طریق دو پرسش‌نامه‌ی استاندارد تناسب فرد- سازمان و رضایت شغلی که روایی آن‌ها با روش محتوایی و پایایی آن‌ها با روش محاسبه‌ی ضریب Cronbach alpha ($r_1 = 0/92$) و $r_2 = 0/86$ تأیید شد، جمع‌آوری گردید. داده‌ها با نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ و با روش‌های آماری در سطح توصیفی به صورت درصد، میانگین، انحراف معیار، ضریب همبستگی Pearson و در سطح استنباطی با استفاده از آزمون t و رگرسیون چندگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: از میان مؤلفه‌های تناسب فرد، میانگین مؤلفه‌های ویژگی شغلی و علائق بالاتر از سطح متوسط و میانگین مؤلفه‌های دانش، مهارت، شخصیت پایین‌تر از سطح متوسط و در مجموع میانگین تناسب فرد کمتر از سطح متوسط بود. همچنین میانگین مؤلفه‌های تناسب سازمان (اهداف و ارزش‌ها) بالاتر از سطح متوسط بود. از میان مؤلفه‌های رضایت شغلی، میانگین مؤلفه فرصت، بالاتر از حد متوسط و میانگین مؤلفه‌های کار، درآمد، همکاری و سازمان پایین‌تر از حد متوسط و در مجموع میانگین رضایت شغلی کمتر از سطح متوسط بود و در نهایت ضریب همبستگی ساده بین تناسب فرد- سازمان و رضایت شغلی در مدیران پرستاری بیمارستان‌های آموزشی منتخب شهر اصفهان در سطح $P \leq 0/05$ مستقیم و معنی‌دار به دست آمد و نتایج رگرسیون چند متغیره نیز نشان داد که رابطه‌ی بین تناسب فرد- سازمان و رضایت شغلی معنی‌دار بوده است.

نتیجه‌گیری: با توجه به این که میزان تناسب فرد- سازمان و در نتیجه رضایت شغلی در مدیران پرستاری پایین‌تر از سطح متوسط بود و این امر در نهایت منجر به کاهش اثربخشی در فعالیت‌ها می‌شود، بر عهده‌ی مدیران بیمارستان می‌باشد که در راستای تناسب افراد با سازمان، در انتخاب نیروها توجه لازم را مبذول نمایند و شرایط لازم را جهت افزایش این تناسب فراهم نمایند تا نایل به اهداف سازمانی سریع‌تر فراهم گردد.

واژه‌های کلیدی: تناسب فرد- سازمان؛ رضایت شغلی؛ مدیران پرستاری

* این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی شماره‌ی ۲۹۱۰۶۴ با حمایت مالی معاونت پژوهشی دانشکده‌ی مدیریت و اطلاع‌رسانی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می‌باشد.

۱- استادیار، مدیریت اطلاعات سلامت، مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشکده‌ی مدیریت و اطلاع‌رسانی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۲- دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان و پژوهشگر مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشکده‌ی مدیریت و اطلاع‌رسانی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده‌ی مسؤول)

Email: bahrami837@gmail.com

۳- کارشناس ارشد، مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده‌ی مدیریت و اطلاع‌رسانی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

دریافت مقاله: ۹۱/۱۰/۶ اصلاح نهایی: ۹۱/۱۱/۱۶

پذیرش مقاله: ۹۱/۱۱/۱۷

ارجاع: رئیسی احمد رضا، بهرامی سوسن، صفدری سمیه، شفیعی سمیه. رابطه‌ی تناسب فرد- سازمان با رضایت شغلی مدیران پرستاری بیمارستان‌های منتخب آموزشی شهر اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۱؛ ۹ (۷): ۱۰۳۱-۱۰۲۴.

مقدمه

در دنیای رقابتی امروز، بر اساس این فرض که هزینه‌ی اصلی

سازگاری میان ارزش‌های سازمان و ارزش‌های فرد تعریف می‌کند. به طور کلی، سازگاری ارزش به طور مکرر این بعد از تناسب را که در بر گیرنده‌ی همانندی ارزش‌های سازمانی و ارزش‌های کارکنان می‌باشد، ارزیابی می‌کند. افراد جذب سازمان‌هایی می‌شوند که اهداف آن سازمان‌ها با اهداف آن‌ها سازگاری داشته باشد، بنابراین سازگاری اهداف در بر گیرنده‌ی شباهت میان اهداف سازمان‌ها و اهداف کارکنان می‌باشد. در رابطه با سازگاری شخصیت، این نوع از تناسب بر سازگاری میان الگوهای شخصیتی افراد و تصویری که از سازمان استنباط کرده‌اند، تأکید دارد. در رابطه با سازگاری محیط کار این نوع از سازگاری به تطابق میان ادراکات واقعی افراد از محیط‌های کاری که توسط سازمان درک شده‌اند و ادراکات واقعی افراد از محیط‌های کاری می‌پردازد که متناسب با نیازهایشان می‌باشد و این سازگاری می‌تواند پیامدهای مثبت رفتاری و نگرشی مؤثری برای سازمان به همراه داشته باشد. برای سازگاری الزامات سازمان از جمله دانش مهارت و توانایی‌ها، این رویکرد به متناسب‌سازی الزامات شغلی، اجرایی و فنی افراد برای انجام اثربخش وظایف‌شان می‌پردازد (۴).

تحقیقات نشان می‌دهد که هر چه تناسب افراد با سازمان بیشتر باشد، پیامدهای شغلی مثبت‌تر خواهد بود. سطوح کمتر استرس، عجزین شدن با شغل، تعهد سازمانی بالاتر، نگرش‌های شغلی بهتر، نرخ‌های عملکرد بالاتر و ترک خدمت پایین‌تر از جمله این پیامدها هستند (۳). از آن جا که تلاش هر فرد ناشی از انگیزش و رضایت او می‌باشد، انگیزش و رضایت فرد پیش‌نیاز مهمی برای انجام کار به صورت اثربخش می‌باشد. رضایت شغلی شرط اساسی حضور و همکاری فرد با سازمان است. بنابراین رضایت شغلی نقش مهمی در افزایش بهره‌وری، تعهد نسبت به سازمان، تضمین سلامت فیزیکی و روانی، تسریع در یادگیری مهارت‌های جدید شغلی و افزایش روحیه‌ی فرد دارد (۵). عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه‌ی کارکنان می‌شود که روحیه‌ی پایین در کار بسیار نامطلوب است. مطالعات مختلف در زمینه‌ی رضایت شغلی نشان می‌دهد که متغیرهای زیادی با رضایت شغلی مرتبط است که این متغیرها در چهار گروه قابل

اکثر سازمان‌ها هزینه‌ی نیروی انسانی است، هر گامی که بتواند به کاهش این هزینه‌ها بینجامد، می‌تواند در دستیابی به اهداف سازمان سودمند باشد. هر چند که کوچک‌سازی و استفاده از تکنولوژی، کاهش هزینه‌های پرسنلی را در پی دارد، اما اجرای چنین رویکردهایی هزینه‌های بسیاری را برای سازمان در پی خواهد داشت. بنابراین می‌توان به آرایه‌ی راه‌بردهایی در زمینه‌ی افزایش ماندگاری یا کاهش خروج و جابه‌جایی نامناسب کارکنان و تکیه بر عامل انسانی به عنوان منبع راه‌بردی سازمان پرداخت (۱). نیروی انسانی در هر سازمان جزء مهم‌ترین منابع سازمانی به شمار می‌رود و در حقیقت هسته‌ی مرکزی فعالیت‌های هر سازمان بر پایه‌ی منابع انسانی و چگونگی به کارگیری آن جهت انجام امور مختلف به منظور تحقق اهداف سازمان است. به طور کلی اثربخشی و کارایی سازمان تا حدود زیادی به اثربخشی و کارایی نیروی انسانی در آن سازمان بستگی دارد (۲). وقتی خصوصیات فردی و محیط کاری اطرافش با هم انطباق داشته باشد یا دست کم همخوانی بالایی داشته باشد، اثربخشی افزایش می‌یابد، برای مثال زمانی که انطباق میان ویژگی‌های فردی و ویژگی‌های سازمان یا همخوانی میان شایستگی‌های فردی و الزامات شغلی وجود داشته باشد، افراد و سازمان‌ها مؤثرتر عمل خواهند کرد. اغلب سازمان‌ها به دنبال آن هستند تا افرادی را بیابند که بهتر بتوانند تقاضاهای شغلی را برآورده سازند، با آموزه‌ها و تغییرات شغلی سازگارتر باشند و به سازمان‌ها متعهد و وفادار بمانند. افراد نیز به دنبال سازمان‌هایی هستند که توانایی‌های ویژه‌ی آنان را به کار بگیرند و نیازهای خاص آنان را برآورده سازند (۳). بر اساس مبانی نظری و تحقیقات انجام شده، پنج معیار برای اندازه‌گیری درجه‌ی تناسب فرد سازمان پیشنهاد می‌شود تا بر اساس آن روابط میان تناسب و پیامدهای رفتاری آن مورد بررسی قرار گیرد. این پنج معیار عبارت از سازگاری ارزش‌ها، اهداف، سازگاری شخصیت، سازگاری محیط کاری و سازگاری دانش (Knowledge)، مهارت (Skills) و توانمندی (Abilities) می‌باشد.

سازگاری ارزش‌ها، تناسب فرد سازمان را به عنوان

طبقه‌بندی است.

عوامل سازمانی: بعضی از عوامل سازمانی عبارت از حقوق و دستمزد، ترفیعات و خط‌مشی‌های سازمانی می‌باشد.
عوامل محیطی: عوامل محیطی کار عبارت از سبک مدیریتی، گروه کاری و شرایط کاری است.
ماهیت کار: کار به خودی خود نقش مهمی در رضایت شغلی دارد. یکی محدوده‌ی شغل است که شامل میزان مسؤلیت، اقدامات کاری و بازخور است و دیگری تنوع کاری می‌باشد.
عوامل فردی: در حالی که محیط بیرونی سازمان و ماهیت شغل عوامل تعیین کننده در رضایت شغلی هستند، صفات و ویژگی‌های فرد نیز نقش مهمی در آن دارد (۶).

ابزری و همکاران در بررسی تأثیر تناسب فرد سازمان بر نگرش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان نشان دادند که میان معیارهای تناسب فرد- سازمان و معیارهای نگرش سازمانی در سطح ۵ درصد رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. همچنین قوی‌ترین میزان همبستگی عوامل تناسب فرد سازمان مربوط به رابطه‌ی میان تناسب اهداف و رضایت شغلی است و تناسب محیط کاری کمترین تأثیر را بر رضایت شغلی داشته است (۱).

قلی‌پور و همکاران در مطالعه‌ای با عنوان «تبیین تناسب فرد- سازمان به عنوان عاملی اثرگذار در بیگانگی از کار و پیوند کاری» در میان کارمندان اداره‌ی مرکزی دانشگاه تهران نشان دادند که با اطمینان ۹۵ درصد تناسب سازمانی و بیگانگی کاری رابطه‌ی منفی دارند و تناسب سازمانی و پیوند کاری، هر دو در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ و ۰/۰۱ دارای رابطه‌ی مثبت هستند. همچنین تناسب سازمانی تأثیر منفی و معنی‌داری بر بیگانگی کاری دارد، بدین معنی که با یک واحد افزایش در تناسب سازمانی ۰/۰۹۹ واحد کاهش در بیگانگی کاری حاصل می‌شود. از سوی دیگر، تناسب سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر پیوند کاری دارد. بیشترین میزان همبستگی عوامل تناسب با پیوند کاری مربوط به شخصیت و سپس اهداف است. بیشترین رابطه‌ی منفی عوامل تناسب با بیگانگی کاری مربوط به تناسب ارزش‌ها است (۳).

در مطالعه‌ای ابزری با عنوان "بررسی تناسب فرد- سازمان و فرهنگ سازمانی بر رفتار سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها"، نتایج به دست آمده تأثیر تناسب فرد سازمان را بر رفتار اعضای هیأت علمی مورد تأیید قرار داد. همچنین میان تناسب ارزش‌ها و میزان تمایل به خروج، تناسب اهداف و میزان تمایل به خروج و تناسب محیط کاری و رفتارهای سازمانی (تابعیت سازمانی و تمایل به ماندگاری) در سطح ۵ درصد رابطه‌ی معنی‌داری به دست نیامد. رابطه‌ی میان نوع فرهنگ سازمانی و تناسب فرد سازمان نیز، مستقیم و تاحدی قوی نشان داده شده است (۴).

Lee و del Carmen طی تحقیقی بین ۵۶ سوپروایز و کارمند در بخش آژانس سلامت ذهنی در کالیفرنیا در رابطه با ارتباط بین کارمندان و مربیان و رضایت شغلی آن‌ها، به این نتیجه رسیدند که آن دسته از کارمندان که بیشتر در ارتباط با سوپروایزرها بودند، از رضایت بیشتری نسبت به آن‌هایی که با سوپروایزرها در ارتباط نبودند، برخوردار بودند (۷).

در مطالعه Meyer و همکاران با عنوان "تناسب فرهنگ فرد با سازمان و تعهد شغلی کارمند در شرایط تغییرات سازمانی" در یک کمپانی بزرگ انرژی در کانادا، ۶۸۷ کارمند قبل از تغییرات و ۶۲۷ کارمند بعد از اعمال تغییرات سازمانی در تکمیل پرسش‌نامه‌های مربوط همکاری نمودند و سرانجام مشخص شد که تناسب فرهنگ فرد با سازمان با تعهد شغلی و تمایل به ترک سازمان توسط کارمند مرتبط است (۸).

از آن جا که پرستاران به عنوان بیشترین نیروی انسانی در بیمارستان‌ها و در خط مقدم ارائه دهنده‌ی خدمات بهداشتی درمانی محسوب می‌شوند (۹)، داشتن رضایت شغلی در پرستاران از موارد مهمی است که به بهتر شدن خدمات ارائه شده توسط آنان می‌انجامد، از این رو انجام بررسی‌های علمی در این زمینه و استفاده از نتایج آن در جنبه‌های مختلف حرفه‌ی پرستاری کشور می‌تواند پیامدهای مفیدی داشته باشد. این مقاله به منظور تعیین رابطه‌ی بین تناسب فرد- سازمان با رضایت شغلی در مدیران پرستاری صورت گرفته است تا از این راه گامی در جهت افزایش رضایتمندی این حرفه‌ی مقدس برداشته شود (۱۰).

گردید. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از روش‌های آماری در سطح توصیفی (درصد، توزیع فراوانی، میانگین، ضریب همبستگی Pearson و در سطح استنباطی (آزمون t مستقل و رگرسیون چندگانه) استفاده شد. ملاحظات اخلاقی که در طی پژوهش رعایت شد، عبارت از توجیه پاسخ‌گویان و کسب رضایت آگاهانه برای شرکت در تحقیق، رعایت بی طرفی و پرهیز از سوگیری، استفاده از جدیدترین منابع علمی و محرمانه نگه داشتن اطلاعات حاصل از پرسش‌نامه‌ها می‌باشد.

یافته‌ها

یافته‌ها نشان داد که ۷۱/۱ درصد از پاسخ‌گویان مدرک کارشناسی و ۲۱/۸ درصد از پاسخ‌گویان دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. همچنین طبق نتایج به دست آمده، ۱۵/۵ درصد از پاسخ‌گویان ۲۰ تا ۳۰ سال سن داشتند، ۳۶/۶ درصد از پاسخ‌گویان ۳۱ تا ۴۰ ساله بودند، ۴۱/۵ درصد از پاسخ‌گویان ۴۱ تا ۵۰ سال سن داشتند و ۰/۷ درصد بالاتر از ۵۰ سال بودند. همچنین ۷۰/۴ درصد از پاسخ‌گویان زن و ۲۵/۴ درصد مرد بودند. ۲۸/۹ درصد از پاسخ‌گویان ۱ تا ۱۰ سال سابقه‌ی کار داشته‌اند، ۳۵/۹ درصد نیز دارای ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه‌ی کار بوده‌اند و ۲۷/۵ درصد از پاسخ‌گویان ۲۱ تا ۳۰ سال سابقه‌ی کار داشته‌اند.

بر اساس یافته‌های جدول ۱، میزان مؤلفه‌های ویژگی شغل و علائق در مدیران پرستاری بیمارستان‌های منتخب،

روش بررسی

این پژوهش به صورت یک مطالعه‌ی توصیفی- همبستگی انجام گرفت. جمعیت مورد مطالعه ۱۵۰ نفر از مدیران پرستاری بیمارستان‌های منتخب آموزشی اصفهان (شامل بیمارستان‌های الزهراء، کاشانی، فیض، نور و علی اصغر، شهید بهشتی، فارابی، چمران، موسی کاظم، سید الشهدا، امین) در سال ۱۳۹۰ بودند. نمونه‌گیری با استفاده از روش سرشماری صورت گرفت ($n = 150$). تعداد برگشت پرسش‌نامه ۱۴۲ عدد بود. بنابراین درصد بازگشت پرسش‌نامه عبارت است از ۹۴ درصد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسش‌نامه‌ای است که در سه بخش تنظیم شده است:

بخش اول که شامل مقدمه‌ی پرسش‌نامه و اطلاعات دموگرافیک شامل سن، جنس، تحصیلات، وضعیت تأهل، سابقه‌ی خدمت و محل خدمت می‌باشد، بخش دوم شامل پرسش‌نامه‌ی تناسب فرد- سازمان بر اساس مدل Christophe در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت که در قالب ۵۲ سؤال بسته‌ی پاسخ تنظیم شده است و بخش سوم شامل پرسش‌نامه‌ی DJI (Distributive justice index) در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد که در قالب ۵۱ سؤال بسته‌ی پاسخ تنظیم شده است.

روایی سؤالات پرسش‌نامه از روش روایی داخلی و محتوایی و پایایی پرسش‌نامه با استفاده از تعیین ضریب Cronbach's alpha ($\alpha_1 = 0/92$) و ($\alpha_2 = 0/86$) محاسبه

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار تناسب فرد- سازمان در مدیران پرستاری بیمارستان‌های منتخب آموزشی شهر اصفهان

انواع تناسب	مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	T	Sig
تناسب فرد	دانش	۲/۸۳۸	۰/۴۴۶	-۴/۳۲۲	< ۰/۰۰۱
	مهارت	۲/۸۶۴	۰/۵۱۳	-۳/۱۶۲	۰/۰۰۲
	ویژگی شغلی	۳/۳۱۰	۱/۷۷۷	-۲/۰۷۷	۰/۰۴۰
	علائق	۳/۲۲۰	۰/۵۵۹	۴/۶۸۶	< ۰/۰۰۱
	شخصیت	۲/۶۲۴	۰/۴۷۰	-۹/۵۳۳	< ۰/۰۰۱
تناسب سازمان	کل	۲/۷۰۳	۰/۲۹۵	-۱۱/۹۷۰	< ۰/۰۰۱
	اهداف	۲/۶۸۵	۰/۶۱۱	-۶/۱۵۳	< ۰/۰۰۱
	ارزش‌ها	۲/۳۶۷	۰/۴۴۲	-۱۷/۰۵۶	< ۰/۰۰۱
	کل	۲/۷۸۹	۰/۴۳۴	-۵/۷۹۴	< ۰/۰۰۱

t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ بزرگتر می‌باشد. بنابراین میزان رضایت شغلی در مدیران پرستاری کمتر از حد متوسط بوده است.

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی در مدیران پرستاری بیمارستان‌های منتخب آموزشی شهر اصفهان

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	t	Sig
کار	۲/۳۳۷	۰/۳۴۱	-۲۳/۱۸۲	< ۰/۰۰۱
فرصت	۳/۰۰۰	۰/۶۰۱	-۱/۰۲۳	۰/۳۰۸
درآمد	۲/۶۸۰	۰/۴۲۲	-۹/۰۴۷	< ۰/۰۰۱
سازمان	۲/۴۳۳	۰/۳۹۲	-۱۷/۲۲۲	< ۰/۰۰۱
همکاران	۲/۸۷۳	۰/۳۲۳	-۳/۴۷۰	۰/۰۰۱
کل	۲/۵۳۷	۰/۲۲۳	-۱۸/۳۳۰	< ۰/۰۰۱

یافته‌ها نشان داد که ضریب همبستگی بین تناسب فرد و رضایت شغلی در مدیران پرستاری بیمارستان‌های آموزشی منتخب شهر اصفهان معنی‌دار بوده است ($P \leq ۰/۰۵$). همچنین ضریب همبستگی ساده‌ی تناسب سازمان و رضایت شغلی در مدیران پرستاری بیمارستان‌های منتخب آموزشی شهر اصفهان معنی‌دار بوده است ($P \leq ۰/۰۵$).

جدول ۳، نشان می‌دهد که مقدار F محاسبه شده با ۴ و ۱۵۷ درجه‌ی آزادی در سطح تشخیص ($\alpha = ۰/۰۵$) از مقدار بحرانی جدول بزرگتر است. از این رو بین سبک‌های رهبری و ابعاد روحیه‌ی همبستگی چندگانه‌ی معنی‌داری در دانشگاه وجود داشت ($P < ۰/۰۰۱$). ضریب همبستگی چندگانه ۰/۵۸۶ و ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۳۴۳ بود. بنابراین ۳۴ درصد از تغییرات مربوط به واریانس ابعاد رضایت شغلی تحت تأثیر تناسب فرد- سازمان است.

جدول ۳: رگرسیون چندگانه بین تناسب فرد- سازمان و رضایت شغلی در مدیران پرستاری بیمارستان‌های منتخب آموزشی شهر اصفهان

شاخص‌ها	ss	df	ms	R	R ^۲	F	Sig
متغیرها	۱/۳۱۴	۵	۰/۲۶۳				
باقیمانده	۲/۹۵۳	۷۲	۰/۰۳۵	۰/۵۸۶	۰/۳۴۳	۷/۵۴۳	< ۰/۰۰۱
کل	۳/۸۲۴	۷۷	-				

t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ بزرگتر می‌باشد. بنابراین میزان مؤلفه‌های ویژگی شغل و علائق در مدیران پرستاری بیشتر از سطح متوسط بوده است. اما میزان مؤلفه‌های دانش، مهارت و شخصیت در مدیران پرستاری بیمارستان‌های منتخب، t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ کوچکتر می‌باشد، بنابراین میزان مؤلفه‌های دانش، مهارت و شخصیت در مدیران پرستاری کمتر از حد متوسط بوده است.

میزان تناسب فرد در مدیران پرستاری بیمارستان‌های منتخب، t مشاهده شده از مقدار بحرانی در سطح خطای ۰/۰۵ کوچکتر بود. بنابراین میزان تناسب فرد در مدیران پرستاری کمتر از حد متوسط بوده است. همچنین در مورد میزان مؤلفه‌های اهداف و ارزش‌ها، t مشاهده شده از مقدار بحرانی در سطح خطای ۰/۰۵ کوچکتر به دست آمد. بنابراین میزان مؤلفه‌های اهداف و ارزش‌ها در مدیران پرستاری کمتر از حد متوسط بوده است.

در مجموع نیز میزان تناسب سازمان در مدیران پرستاری، t مشاهده شده از مقدار بحرانی در سطح خطای ۰/۰۵ کمتر است. بنابراین میزان تناسب سازمان در مدیران پرستاری کمتر از حد متوسط بوده است.

بر اساس یافته‌های جدول ۲، میزان مؤلفه‌ی فرصت، t مشاهده شده از مقدار بحرانی در سطح خطای ۰/۰۵ بزرگتر می‌باشد. بنابراین میزان مؤلفه‌ی فرصت در مدیران پرستاری بیشتر از حد متوسط بوده است، اما میزان مؤلفه‌های کار، درآمد، سازمان و همکاران، t مشاهده شده از مقدار بحرانی در سطح خطای ۰/۰۵ کوچکتر بود. بنابراین میزان مؤلفه‌های فوق در مدیران پرستاری کمتر از حد متوسط بوده است. در مجموع میزان رضایت شغلی در مدیران پرستاری

مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ کوچکتر بود، بنابراین میزان مؤلفه‌های دانش، مهارت و شخصیت در مدیران پرستاری کمتر از حد متوسط بوده است. همچنین میزان مؤلفه‌های تناسب سازمان (اهداف و ارزش‌ها) در مدیران پرستاری بیمارستان‌های منتخب، t مشاهده شده از مقدار بحرانی در سطح خطای ۰/۰۵ کوچکتر بود. بنابراین میزان مؤلفه‌های تناسب سازمان در مدیران پرستاری کمتر از حد متوسط بوده است.

در مطالعه ابزری با عنوان "بررسی تأثیر تناسب فرد-سازمان و فرهنگ سازمانی بر رفتار سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها"، بر اساس نتایج حاصل از محاسبه‌ی درجه‌ی تناسب فرد-سازمان، خروجی به دست آمده از آزمون میانگین جامعه، نشان می‌دهد که دانشگاه مورد مطالعه از میزان درجه‌ی تناسب فرد-سازمان (در تمامی عامل‌ها)، از میزان قابل قبولی برخوردار است (۴).

میزان مؤلفه‌ی فرصت، t مشاهده شده از مقدار بحرانی در سطح خطای ۰/۰۵ بزرگتر بود. بنابراین میزان مؤلفه‌ی فرصت در مدیران پرستاری بیشتر از حد متوسط بوده است. اما میزان مؤلفه‌های کار، درآمد، سازمان و همکاران و نیز میزان رضایت شغلی، t مشاهده شده از مقدار بحرانی در سطح خطای ۰/۰۵ کوچکتر بود. بنابراین میزان مؤلفه‌های فوق در مدیران پرستاری کمتر از حد متوسط بوده است.

در مطالعه‌ی کمالی با عنوان "بررسی میزان رضایت شغلی پزشکان عمومی شهر اصفهان"، مشخص شد که میانگین نمره‌ی رضایت شغلی در حد متوسط می‌باشد. بیشترین رضایتمندی مربوط به ماهیت کار بود و کمترین آن به درآمد مربوط می‌شد. همچنین رضایت شغلی به طور معنی‌داری با سن و جنس مرتبط بود (۱۱).

همچنین یافته‌ها نشان داد که ضریب همبستگی بین تناسب فرد-سازمان و رضایت شغلی در مدیران پرستاری بیمارستان‌های آموزشی منتخب شهر اصفهان معنی‌دار بوده است (۰/۰۵ ≤ P). Verquer و همکاران (به نقل از قلی‌پور و همکاران) در فراتحلیل خود بیان کردند که تناسب فرد-سازمان با تمایل به ترک خدمت رابطه‌ی منفی و با رضایت

بر اساس جدول ۴، می‌توان مدل پیش‌بینی را به صورت زیر نشان داد:

$$Y = 1/511 + 0/181 X_1 + 0/017 X_2 + 0/032 X_3 + 0/206 X_4 + 0/032 X_5$$

جدول ۴: رابطه‌ی بین هر کدام از مؤلفه‌های تناسب فرد-سازمان و رضایت شغلی در مدیران پرستاری بیمارستان‌های منتخب آموزشی شهر اصفهان

متغیرها	شاخص‌ها	β	beta	tob	P
مقدار ثابت	۱/۵۱۱	-	۷/۳۶۵	< ۰/۰۰۱	
دانش	۰/۱۸۱	۰/۳۵۶	۲/۸۰۰	< ۰/۰۰۱	
مهارت	۰/۰۱۷	۰/۰۳۷	۱/۲۳۱	۰/۰۰۱	
ویژگی شغلی	۰/۰۳۲	۰/۳۳۳	۲/۴۷۵	< ۰/۰۰۱	
علاقه	۰/۲۰۶	۰/۵۱۴	۴/۰۰۵	< ۰/۰۰۱	
شخصیت	۰/۰۳۲	۰/۰۴۷	۱/۶۶۸	۰/۰۰۲	

بحث

هدف پژوهش حاضر، تعیین رابطه‌ی تناسب فرد-سازمان با رضایت شغلی مدیران پرستاری بیمارستان‌های منتخب آموزشی شهر اصفهان (سال ۱۳۹۰) بود. تحقیقات نشان می‌دهد که هر چه تناسب افراد با سازمان بیشتر باشد، پیامدهای شغلی مثبت‌تر خواهد بود. سطوح کمتر استرس، عجین شدن با شغل، تعهد سازمانی بالاتر، نگرش‌های شغلی بهتر، نرخ‌های عملکرد بالاتر و ترک خدمت پایین‌تر، از جمله این پیامدها هستند. وقتی خصوصیات فردی و محیط کاری اطرافش با هم تطابق داشته باشد یا دست کم همخوانی بالایی داشته باشد، اثربخشی افزایش می‌یابد (۳).

میزان مؤلفه‌های ویژگی شغل و علائق در مدیران پرستاری بیمارستان‌های منتخب، t مشاهده شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ بزرگتر بود، بنابراین میزان مؤلفه‌های ویژگی شغل و علائق در مدیران پرستاری بیشتر از سطح متوسط بوده است.

اما میزان مؤلفه‌های دانش، مهارت و شخصیت و میزان تناسب فرد در مدیران پرستاری بیمارستان‌های منتخب، t

بیشتری نسبت به کار خود پیدا کنند، به عملکردهای بهتری برای پیشرفت خود و جامعه دست خواهند یافت.

پیشنهادهای

با توجه نتایج به دست آمده از پژوهش، جهت اثربخشی هر چه بیشتر فعالیت‌های سازمان، راه‌کارهای زیر پیشنهاد می‌گردد:

۱. تعیین معیارهای مناسب جهت انتخاب افراد در بدو ورود به سازمان جهت تناسب هر چه بیشتر افراد با سازمان
۲. تدوین و اجرا نمودن برنامه‌های درون سازمانی نظیر آموزش جهت افزایش میزان تناسب افراد با سازمان
۳. جبران خلأهای موجود مطابق با نظرات پرسنل

شغلی و تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت دارد. همچنین، تناسب فرد- سازمان واریانس معنی‌داری از عملکرد شغلی، رفتار شهروندی و ترک خدمت را تبیین می‌کند و با پیامدهای رفتاری ترک خدمت، عملکرد وظیفه و رفتار شهروندی ارتباط دارد (۳).

نتیجه‌گیری

با توجه به این که رضایت شغلی نقش مهمی در کارایی و بهره‌وری بیمارستان دارد و تناسب فرد- سازمان بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد، کارکنان به ویژه مدیران پرستاری که از مهم‌ترین کارکنان بیمارستان محسوب می‌شوند، اگر رضایت

References

1. Abzari M, Ansari MS, Safarnia H, Abbasi A. The Impact of Person-Organization Fit on Organizational Attitudes of University Faculties. *Journal of Management Sciences* 2008; 3(10): 63-88. [In Persian].
2. Doaei H. Human recourse management. Mashhad, Iran: Bayane hedayat noor Publication; 2007. p. 137. [In Persian].
3. Gholipour A, Roshannejad M, Sherafat Sh. Explaining the Impact of Person-Organization Fit on Work Alienation and Work Engagement. *Sterategic Management Thought* 2010; 4(1): 209-25. [In Persian].
4. Abzari M, Abbasi A, Haghshenas A, Ansari ME. The impact of organizational person- organization fit and organizational culture on organizational behaviors of university faculties in university. (Case study: Shahid Bahonar University of Kerman). *Management Research in Iran* 2010; 14(66): 1-21. [In Persian].
5. Faraji O, Pourreza A, Hosseini M, Arab M, Akbari F. Role and effect of the job characteristic model (JCM) on job satisfaction. *J Sch Public Health Inst Public Health Res* 2008; 6(2): 31-8. [In Persian].
6. Moghimi SM. Organization and management, research approach. 2nd ed. Tehran, Iran: Termeh Publication; 2000. p. 385-7. [In Persian].
7. Lee CD, del Carmen ME. The correlation of mentoring and job satisfaction: a pilot study of mental health professionals. *Community Ment Health J* 2011; 47(4): 482-7.
8. Meyer JP, Hecht TD, Gill H, Toplonytsky L. Person organization (culture) fit and employee commitment under conditions of organizational change: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior* 2010; 76(3): 458-73.
9. Sodagar S. Job satisfaction rate among nurses in the hospitals of Hormozgan medical university. *Hormozgan Med J* 2004; 8(4): 233-8. [In Persian].
10. Mirzabeigi GH, Salemi S, Sanjari M, Shirazi F, Heidari Sh, Maleki S. Job Satisfaction among Iranian Nurses. *Hayat* 2009; 15(1): 49-60. [In Persian].
11. Kamali M. A study of job satisfaction rate among general physicians of Isfahan [Research]. Isfahan, Iran: Isfahan University of Medical Sciences; 2006. p. 11-13. [In Persian].

Evaluating the Relationship between Individual-Organization Fit and Job Satisfaction among Nursing Managers in University Hospitals of Isfahan, Iran*

Ahmadreza Reisi¹; Susan Bahrami, PhD²; Somayeh Safdari, MSc³; Somayeh Shafiei, MSc³

Original Article

Abstract

Introduction: Human resource is one of the most important resources of an organization. Since the attempt of anyone is depend upon his motivation and satisfaction, these are important prerequisites to do the right things. The more the individual-organization fit, the more and the finer the job consequences will be. This study aimed to determine the relationship between individual-organization fit and job satisfaction of nursing managers.

Methods: This was a descriptive-correlative study. The statistical population included nursing managers in university hospitals of Isfahan, Iran. The method of sampling was census (n = 150). Data collection tools included two standard questionnaires of individual-organization fit and job satisfaction. The content validity was verified and the reliability of individual-organization fit questioner was 0.92' and for job satisfaction it was 0.86. For data analysis both descriptive and inferential statistics were used containing frequency percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, t-test and multiple regression test.

Results: The level of interest and job characteristics were higher than mean score and the personality, skill and knowledge level were lower than mean score. In general, person fit level was lower than mean score among components of individual-organization fit. Moreover, components of organization fit were higher than the mean level. Among job satisfaction components, opportunity component was higher than the mean level and the colleagues, income, organization type and job component were lower than mean level. In general, job satisfaction components were lower than the mean level. Finally, there was a positive and significant correlation between individual-organization fit and job satisfaction. Multivariable regression showed that there was a significant correlation between individual-organizations fit and job satisfaction.

Conclusion: Since the degree of individual-organizations fit and job satisfaction level was less than the average score in nursing managers which will eventually lead to lower efficiency and effectiveness of their performances and activities, the hospital managers must be careful in selecting human resources and go along with the individual-organizations fit parameters and provide necessary conditions required for the fulfillment of the organization objectives.

Keywords: Individual-Organization Fit; Job Satisfaction; Nursing Managers

Received: 26 Dec, 2012

Accepted: 5 Feb, 2013

Citation: Reisi A, Bahrami S, Safdari S, Shafiei S. **Evaluating the Relationship between Individual-Organization Fit and Job Satisfaction among Nursing Managers in University Hospitals of Isfahan, Iran.** Health Information Management 2013; 9(7): 1024-31.

* This article was derived from a research project (No. 291064) supported by Health Management and Economic Research Center at Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

1- Assistant Professor, Health Information Management, Health Management and Economic Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

2- Educational Administration, School of Education and Psychology, The University of Isfahan AND Researcher of Health Management and Economic Research Center, School of Management and Information, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran (Corresponding Author) Email: bahrami837@gmail.com

3- Health Services Management, School of Management and Information, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran