

رابطه برخی متغیرهای سازمانی با عملکرد انطباقی پرستاران بیمارستان‌های اهواز

عبدالزهره نعامی^{*}، پریسا حسینی کوکمری^{✉*} و الهام بهزادی^{***}

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین نقش متغیرهای رهبری تحولی، اشتیاق شغلی، تطابق شخص-محیط و تعهد حرفه‌ای، در پیش‌بینی این سازه سازمانی بود. مشارکت‌کنندگان پژوهش شامل ۲۱۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های شهر اهواز بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. از پرسشنامه‌های عملکرد انطباقی چابانیر-وارن و همکاران (۲۰۱۰)، رهبری تحول آفرین کارلس، ویرینگ و مان (۲۰۰۰)، اشتیاق شغلی سکاوفیلی و باکر (۲۰۰۲)، تطابق شخص-محیط کیبل و دورو (۲۰۰۲) و تعهد حرفه‌ای میر، آلن و اسمیت (۱۹۹۳) برای اندازه‌گیری متغیرها استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که روابط مثبت و معناداری بین هر کدام از متغیرهای پیش‌بین با متغیر ملاک وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که اشتیاق شغلی؛ تطابق شخص-محیط و رهبری تحولی به ترتیب بیش‌ترین نقش را در تبیین واریانس عملکرد انطباقی دارند. و این متغیرهای پیش‌بین ۴۹ درصد از واریانس عملکرد انطباقی را تبیین می‌کنند. با توجه به اهمیت عملکرد انطباقی به عنوان یک سازه سازمانی جدید در افزایش کارایی و اثربخشی عملکرد فردی و سازمانی، نتایج این پژوهش متغیرهای مهمی را برای افزایش عملکرد انطباقی مطرح کرده است.

واژه‌های کلیدی:

اشتیاق شغلی؛ تطابق شخص-محیط؛ تعهد حرفه‌ای؛ رهبری تحولی؛
عملکرد انطباقی

^{**} دانشجویار گروه روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز .

^{✉*} کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

^{**} کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۴/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۶/۳۱

مقدمه

عملکرد انطباقی^۱ به عنوان جدیدترین سازه در حوزه عملکرد شغلی، مورد توجه ویژه‌ای قرار گرفته است. افزایش اثربخشی، کارایی و بهره‌وری ارتباط تنگاتنگی با عملکرد شغلی کارکنان دارد. برای عملکرد شغلی مانند سایر مفاهیم سازمانی دیگر در طی پیدایش خود، مدل‌ها و ابعاد مختلفی به وجود آمده است. در رویکرد نسبتاً سنتی، عملکرد شغلی را به عنوان انجام مجموعه‌ای از وظایف و تکالیف محوله تعریف می‌کنند که به عنوان عملکرد وظیفه‌ای^۲ معروف است (کمپبل، مکوی، اوپلر و سیجر^۳، ۱۹۹۳). رویکرد دیگری که در حوزه عملکرد به وجود آمده است، رفتار مدنی سازمانی^۴ است. اخیراً محققان سازمانی، به عملکرد شغلی دیگری تحت عنوان عملکرد انطباقی توجه کرده‌اند که با توجه به ماهیت سازمان‌های امروزی، می‌تواند نقش مهمی در افزایش اثربخشی و بهره‌وری کارکنان و سازمان‌ها داشته باشد. یکی از ویژگی‌های مهم سازمان‌های امروزی، رویارویی با یک محیط متغیر و پویا است. برای مثال، تغییرات مستمر در فن‌آوری‌ها، ادغام و تغییر ساختار سازمان‌ها، کارکنان را به یادگیری مهارت‌های جدید و افزایش قدرت سازگاری و انعطاف‌پذیری ملزم می‌کند (ایگن و پالاکاس^۵، ۱۹۹۹). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که عملکرد انطباقی نوعی عملکرد شغلی است که با عملکرد وظیفه‌ای و رفتار مدنی سازمانی متفاوت است (هان و ویلیامز^۶، ۲۰۰۸). نظر به اینکه عملکرد انطباقی برای اولین بار در ایران در این مقاله معرفی می‌شود، لازم است که توضیح کافی درباره آن شود و از منظر محققان مختلف بررسی قرار گیرد. برای مثال جانسون^۷ (۲۰۰۱) عملکرد انطباقی را به عنوان توانایی تغییر رفتار خود برای هماهنگی با الزامات محیطی موجود در یک موقعیت جدید تعریف کرده است. هسکث و نیل^۸ (۱۹۹۹) اصطلاح عملکرد انطباقی را به عنوان قابلیت‌های افراد در مواجهه با تغییرات به وجود آمده در محل کار و موقعیت‌های جدید

-
1. adaptive performance
 2. task performance
 3. Campbell, Mcclloy, Oppler, Sager
 4. Organizational Citizenship Behavior
 5. Iigen & Pulakos
 6. Han & Williams
 7. Johnson
 8. Hesketh & Neal

و غیرمعمول تعریف می‌کنند. آلورث و هسکت^۱ (۱۹۹۹) معتقد هستند که عملکرد انطباقی دربرگیرنده رفتارهایی است که به سازگاری فرد در مواجهه با تغییرات، انتقال آموخته‌ها از یک تکلیف به تکلیف دیگر و نیز رویارویی با الزامات شغلی جدید کمک می‌کند (برن و فری من^۲، ۲۰۱۰).

اخیراً کریسچر و ویت^۳ (۲۰۱۰) عملکرد انطباقی را به‌عنوان تشخیص نیاز یا فرصت‌های افزایش فعالیت‌ها و رفتارهای مناسب در پاسخ به تغییرات موجود یا قابل پیش‌بینی و به‌کارگیری مؤثر صلاحیت‌ها و توانایی‌های سازگاری در محل کار تعریف کرده‌اند. طبق مطالعه بارد، رنچ و کوزلوفسکی^۴ (۲۰۱۳) عملکرد انطباقی در دو سطح فردی و تیمی قابل بررسی است. درباره ابعاد عملکرد انطباقی نیز با توجه به محدودیت تعداد صفحات مقاله، فقط جدیدترین طبقه‌بندی از عملکرد انطباقی مطرح می‌شود که بر اساس آن نیز ابزاری برای سنجش آن ساخته شده است این طبقه‌بندی راچارابونی - وارن، الکریمی و واندنبرگ^۵ (۲۰۱۰) مطرح کرده است. این محققان معتقد هستند که عملکرد انطباقی از پنج حیطه تشکیل شده که شامل مقابله با موقعیت‌های اضطراری و غیرمترقبه^۶، مدیریت استرس کاری^۷، حل خلأقانه مشکلات^۸، یادگیری^۹ و سازگاری بین‌فردی^{۱۰} است.

در حیطه اول بیش‌تر بر واکنش سریع، مؤثر و به‌کارگیری گزینه‌های مختلف در رویارویی با مشکلات و موقعیت‌های جدید تأکید می‌شود. اصولاً مواجهه با موقعیت‌های پیش‌بینی‌ناپذیر از مسائل متعددی ناشی می‌شود، از جمله آن‌ها تغییر ساختار سازمانی، تغییر اولویت‌های سازمانی، کاهش یا تغییر منابع مورد نیاز یا ادغام‌سازی است (هال و میرویس^{۱۰}، ۱۹۹۵). عامل کلیدی عملکرد در این‌جا این است که یک فرد شاغل تا چه اندازه می‌تواند به راحتی خود را با چنین موقعیت‌هایی هماهنگ کند، در صورت نیاز با روش مؤثر و مناسب، جهت‌گیری یا

-
1. Allworth
 2. Burns & Freeman
 3. Krischer & witt
 4. Charbonnie , El Akremi & Vandenberghe
 5. handling emergencies and unpredictable situations
 6. handling work stress
 7. solving problems creatively
 8. learning
 9. demonstrating interpersonal adaptability
 10. Hall & Mirvis

تمرکز خود را تغییر دهد و به‌رغم ابهام موقعیت بتواند یک رفتار منطقی نشان دهد. علاوه بر آن واکنش مناسب فرد به خطرها، تهدیدها و موقعیت‌های اضطراری، توانایی تمرکز افکار، حفظ کنترل هیجانی، انجام دادن اقداماتی برای کنترل خطر یا شرایط اضطراری به شکل مطلوب، از ویژگی‌های دیگر این حیطة است. در حیطة دوم به نحوه مقابله با استرس‌های شغلی و نحوه به‌کارگیری توانمندی‌ها و تجارب فرد برای حل مؤثر آن‌ها اشاره می‌شود. حفظ آرامش و خونسردی هنگام رویارویی با مشکلات یا الزامات شغلی فراوان، عدم واکنش شدید و افراطی در مقابل وقایع و شرایط غیرمنتظره، مدیریت مناسب ناکامی‌ها، تلاش مستقیم برای حل سازنده مشکلات تا ملامت‌کردن دیگران و حفظ اعتماد به‌نفس در موقعیت‌های استرس‌زا، از ویژگی‌های دیگر این حیطة است. نکته مهم موجود در حیطة سوم، انجام دادن و به‌کارگیری روش‌های جدید و استفاده از اطلاعات وسیع در حل مشکلات است. اصولاً سازگاری با موقعیت‌های جدید، پویا و متغیر؛ مستلزم حل مسائل جدید است. بر این اساس یکی از ابعاد عملکرد انطباقی این است که کارکنان بتوانند مسائل غیرمعمول و دشوار را که روزانه در محل کار با آن‌ها مواجه می‌شوند، حل کنند. توانایی تحلیل و خلق ایده‌های جدید، ادغام و ترکیب اطلاعات به‌ظاهر نامربوط به یکدیگر و ایجاد راه‌حل‌های خلاق، در نظرگرفتن گستره وسیعی از احتمالات و تفکر خارج از روال معمول برای یافتن رویکردهای مؤثرتر، از خصوصیات دیگر این حیطة است (هولیاک^۱، ۱۹۹۱). چهارمین حیطة عملکرد انطباقی، یادگیری روش‌های جدید انجام یک شغل یا یادگیری مهارت‌های مختلف متناسب با یک شغل جدید است. این بُعد از عملکرد انطباقی در نتیجه افزایش سریع پیشرفت‌های فن‌آوری و تأکید بر یادگیری‌های مستمر در سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای بهره‌مند است. کارکنان امروزی به شکل فزاینده‌ای با نوآوری‌های تکنولوژیکی مواجه هستند که آن‌ها را به یادگیری شیوه‌های جدید عملکرد ملزم می‌کند (هسکت و نیل، ۱۹۹۹). علاوه بر آن یادگیری مستمر، مستلزم فرایند مداوم برنامه‌ریزی و مشارکت در رشد خود، به‌منظور آمادگی برای پیش‌بینی الزامات شغلی آینده است. این امر مستلزم این است که کارکنان نقش‌ها، روش‌ها، تکنولوژی‌ها و مهارت‌های جدید را یاد بگیرند. در حیطة پنجم، تأکید بر نحوه سازگاری و ارتباط فرد با اعضای دیگر سازمان است. استفاده از

نظرات و دیدگاه‌های کارکنان و مشارکت با آن‌ها در انجام دادن کارها از ویژگی‌های اصلی این حیطه است. امروزه چون کارها بیش تر به شکل تیمی انجام می‌شوند و ماهیت مشاغل به سمت امورخدماتی تغییر پیدا کرده‌اند، این ویژگی اهمیت خاصی یافته است (کازلووسکی، گالی، سالاس و کانون-باورز^۱، ۱۹۹۶).

از جمله قابلیت‌های سازگاری بین‌فردی، که در متون پژوهشی به آن توجه شده، انعطاف‌پذیری بین‌فردی، سبک بین‌فردی سازگارانه، جهت‌دستیابی به یک هدف، رفتار بین‌فردی سازگارانه، برای کار مؤثر با یک تیم، همکاران یا مشتریان جدید، انعطاف‌پذیر بودن و پاسخگو بودن است. به دنبال معرفی عملکرد انطباقی به عنوان سازه‌ای مستقل از سایر سازه‌های عملکرد شغلی، تلاش‌هایی نیز برای شناسایی پیشایندهای آن انجام شده است. اما با توجه به جدید بودن این متغیر، تا به حال تحقیقات وسیعی در این خصوص انجام نشده است. از جمله متغیرهای پیش‌بین که تا به حال بررسی قرارشدند، توانش شناختی و صفات شخصیتی مانند وجدانی بودن، بازبودن به تجربه و ثبات هیجانی گریفین و هسکت^۲ (۲۰۰۳)، تجارب مربوط به سازگاری فرد در گذشته، خودکارآمدی نسبت به سازگاری پالاکوس، آراد و دونون و پلاموندان^۳ (۲۰۰۰) سازگاری با تغییر آلورث و هسکت (۱۹۹۹) پیچیدگی شغلی، استقلال و حمایت مدیریت گریفین و هسکت (۲۰۰۳)، هوش سازمانی، هوش هیجانی و هوش اجتماعی آلسیف و رومالو^۴ (۲۰۱۳)؛ ثبات هیجانی، بازبودن به تجربه (هانگ، رایان، زابل و پالمر^۵، ۲۰۱۳) هستند. البته، بعضی از این متغیرها، پیشایندهای معنادار بودند، اما بسیاری از آن‌ها رابطه معناداری با عملکرد انطباقی نداشتند. بنابراین، با توجه به معنادار بودن، نبودن بسیاری از متغیرهای پیش‌بین از یک طرف و تأکید بیش تر بر صفات شخصیتی در پیش‌بینی عملکرد انطباقی و ثبات نسبی این صفات، امکان تغییر آن وجود ندارد. بنابراین، نویسندگان این مقاله با توجه به اطلاع از این یافته‌ها، متغیرهایی را برای پیش‌بینی عملکرد انطباقی انتخاب کردند که امکان دستکاری و تغییر آن‌ها بیش تر است. بر این اساس چهار متغیر سازمانی معروف

-
1. Kozlowski, Gully, Salas & Canon-Bower
 2. Griffin
 3. Arad, Donovan & Plamondon
 4. Al Shdaift & Ramalu
 5. Hung, Ryan, Zabel & Palmer

انتخاب شدند که در پیش‌بینی بسیاری از پیامدهای سازمانی استفاده شده‌اند. اولین متغیر پیش‌بین، اشتیاق شغلی است که به میزان انرژی که یک فرد برای انجام شغل خود صرف می‌کند و نیز میزان اثربخشی و کارایی به‌دست‌آمده در کار گفته می‌شود (مسلش، سکاوفیلی و لیتر^۱، ۲۰۰۱). بُعد اول اشتیاق شغلی، جذب^۲ است که به تمرکز و غرق شدن در کار اشاره دارد. در این حالت تجربه شغلی برای کارکنان لذت‌بخش است (آرنولد، باکر و دموریتی^۳، ۲۰۰۷). بُعد دوم، نیرومندی نام‌گذاری شده است که به سطوح بالای انرژی و خاصیت ارتجاعی بودن ذهن کارکنان اشاره دارد. در این حالت فرد شاغل تلاش ملاحظه‌پذیری در انجام دادن کار از خود نشان می‌دهد و در مقابل مشکلات و موانع شغلی دشوار یا فشارزا ایستادگی می‌کند (سکاوفیلی و باکر، ۲۰۰۴). سومین بعد اشتیاق شغلی، وقف کردن^۴ خود در کار است که با درگیری شدید روحی فرد با کار خود مشخص می‌شود. این بعد ارتباط نزدیکی با مفهوم دلبستگی شغلی، به‌عنوان میزان وابستگی و همانندسازی فرد با کار دارد (باکر، دموروتیو ستوپولو^۵، ۲۰۰۷).

پژوهش مرسبرگن^۶ (۲۰۱۲) نیز نشان داد که اشتیاق شغلی رابطه معناداری با عملکرد انطباقی دارد. اشتیاق شغلی بیش‌تر به وفاداری کارکنان منجر می‌شود و در این صورت کارکنان از تغییرات و نوآوری استقبال می‌کنند.

شولتز (۲۰۱۰) نیز در مطالعه خود همبستگی ۰/۲۷ بین اشتیاق شغلی و انطباق شغلی پیدا کرده است (مرسبرگن، ۲۰۱۲). این روابط معنادار در مطالعات بریت، کاسترو و آدلر^۷ (۲۰۰۵)؛ بریت، ویکنیسون و گرین و مک‌بین^۸ (۲۰۰۷) نیز به‌دست آمده است. دومین متغیر پیش‌بین، رهبری تحولی است. بر اساس دیدگاه باس^۹ (۱۹۸۵) رهبری تحولی چهار ویژگی عمده دارد، نفوذ آرمانی^{۱۰} به معنی ایجاد یک تصویر باشکوه همراه با احترام قلبی

-
1. Maslach, Schaufeli & Leiter
 2. Absorbtion
 3. Arnold, Bakker & Demerout
 4. Dedication
 5. Xanthopoulou
 6. Mersbergen
 7. Britt, Castro & Adler
 8. Dickinson, Greene & Mckibbin
 9. Bass
 10. Idealized influence

رابطه برخی متغیرهای سازمانی با عملکرد انطباقی پرستاران بیمارستان‌های اهواز ۱۴۱

و مبتنی بر اعتماد خود در نزد پیروان است. انگیزش الهامی^۱، بیان‌کننده نقش رهبری در ایجاد چشم‌اندازی مثبت از آینده و تشویق، برای دستیابی به آن برای پیروان است. ترغیب ذهنی^۲ موجب شکوفایی خلاقیت و ابتکار کارکنان و استفاده از روش‌های نو در انجام دادن کارها است و بعد ملاحظات فردی^۳ بیان‌کننده بذل توجه مدیر به زیردستان و رفتار متناسب با هر یک از آن‌ها است. بنا بر استدلال موس، داوولینگ و کاللانان^۴ (۲۰۰۹) رهبری تحولی شامل ابعادی است که همگی تسهیل‌کننده بروز رفتار عملکرد انطباقی است.

پژوهش‌ها نشان دادند که رهبری تحولی و عملکرد وظیفه‌ای دامدام، لاو، والیو^۵ (۲۰۰۲) عملکرد زمینه‌ای و رفتار مدنی سازمانی وانگ، لاو، هاکت، وانگ و چن^۶ (۲۰۰۵) ارتباط دارند. اخیراً چابانیر-وارن و همکاران (۲۰۱۰) رابطه ۰/۴۰ بین رهبری تحولی با عملکرد انطباقی مشاهده کرده‌اند. علاوه بر آن مطالعات پیکالو و سکویت^۷ (۲۰۰۶) و والامباوا، اولیو و زو^۸ (۲۰۰۹) و موس و همکاران (۲۰۰۹) به هم هماهنگ هستند.

سومین متغیر پیش‌بین، تطابق شخص-محیط است که به انطباق بین یک فرد با ویژگی‌ها و خصوصیات یک محیط کاری ویژه گفته می‌شود (کریستف، براون، زیمرمن و جانسون^۹، ۲۰۰۵). تطابق شخص-محیط شامل مجموعه‌ای از انواع تطابق‌هاست که قدیمی‌ترین آن تطابق شخص-شغل^{۱۰} است که بر اساس دیدگاه هالند^{۱۱} (۱۹۷۳) مطرح شده و بیان‌کننده میزان همسانی علائق شخصی فرد با شغل اوست. بعد از آن، انواع دیگری از تطابق‌ها، مانند شخص-سازمان^{۱۲}، شخص-گروه^{۱۳} و شخص-سرپرست^{۱۴} مطرح شده است.

پژوهش‌ها نشان دادند که تطابق شخص-محیط متغیرهای سازمانی مهمی مانند خشنودی

1. Inspirational motivation
2. Intellectual simulation
3. Individualized consideration
4. Moss, Dowling & Callanan
5. Dumdum, Lowe & Avolio
6. Wang, Law, Hackett, Wang & Chen
7. Piccolo & Colquitt
8. Walumbwa, Avolio & Zhu
9. Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson
10. person-job fit
11. Haland
12. Person-Organization fit
13. Group-Person fit
14. Supervisor-Person fit

شغلی، تعهدسازمانی، عملکرد شغلی، دلبستگی شغلی، حمایت سازمانی، سلامتی روان‌شناختی و نیز انگیزش شغلی را پیش‌بینی می‌کند (ساریس^۱، ۲۰۰۶؛ ونیفر، بل، داورسپیک، و ویلادو^۲، ۲۰۰۶).

بازنگری پیشینه پژوهش، درباره رابطه بین انطباق شخص-محیط با عملکرد شغلی آمبروس، آرنود، اچمینکه^۳ (۲۰۰۸) رابطه مثبت و معناداری بین این متغیرها یافتند. مطالعات گرین شورترج^۴ (۲۰۰۸) و ورکوئر، بهر و واگنر^۵ (۲۰۰۳) نیز نشان‌دهنده روابط معناداری بین تطابق شخص-محیط با عملکرد انطباقی است. چهارمین متغیر پیش‌بین، تعهد حرفه‌ای^۶ است که به عنوان دلبستگی فرد به یک شغل یا یک کارراه خاص گفته می‌شود (واندنبرگ^۷، ۲۰۰۹). تعهد حرفه‌ای بیان‌کننده وابستگی روان‌شناختی به سازمان محل استخدام است (ورنوسفادرائی، گل پرور، ۱۳۸۸).

میر، آلن و اسمیت^۸ (۱۹۹۳) تعهد حرفه‌ای را به سه حیطه تعهد حرفه‌ای مستمر^۹، هنجاری^{۱۰} و عاطفی^{۱۱} تقسیم‌بندی کرده است. مطالعات و پژوهش‌های انجام شده نشان دادند که تعهد حرفه‌ای عاطفی از نقش بیش‌تری در پیش‌بینی پیامدهای سازمانی مختلف بهره‌مند است (واندنبرگ، ۲۰۰۹). بر این اساس در پژوهش حاضر، تعهد حرفه‌ای عاطفی به عنوان پیش‌بین عملکرد انطباقی انتخاب شده است. تعهد حرفه‌ای عاطفی به عنوان تمایل و علاقه فرد برای ماندن در یک حرفه خاص تعریف می‌شود. پژوهش‌های موجود نشان می‌دهند که تعهد عاطفی حرفه‌ای متغیرهای سازمانی متعددی مانند ترک شغل (سناپ و ردمن^{۱۲}، ۲۰۰۳) دلبستگی و عملکرد شغلی (کوپر، هاکین و ویسوسوارن^{۱۳}، ۲۰۰۵) را پیش‌بینی می‌کند.

1. Sarris
2. Villado, Doverspike, Bell & Winfred
3. Ambrose, Arnaud & Schminke
4. Greene-Shortridge
5. Verquer Beehr Wagner
6. Occupational commitment
7. Vanderberghe
8. Meyer, Allen & Smith
9. Continuance commitment
10. Normative commitment
11. Affective commitment
12. Snap & Redman
13. Cooper-Hakim & Viswesvaran

بازنگری پیشینه پژوهش هیچ‌گونه بررسی در خصوص رابطه بین این دو متغیر نشان نداده است. با توجه به همه موارد ذکر شده، هدف اساسی پژوهش حاضر تعیین نقش فردی و جمعی برخی متغیرهای سازمانی ذکر شده در پیش بینی عملکرد انطباقی است. علاوه بر آن تعیین مهم‌ترین پیش‌بین‌های عملکرد انطباقی از میان این متغیرهای پیش‌بین، جزء اهداف دیگر پژوهش است.

روش

جامعه آماری پژوهش حاضر پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهرستان اهواز است. از این جامعه ۴۶۰ نفری، تعداد ۲۱۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های دولتی به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند که در نهایت، از داده‌های به‌دست آمده از ۲۰۰ نفر در تحلیل‌ها استفاده شد؛ ۱۰ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن بررسی نشد. به منظور برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران با $d=0/05$ و $t=1/96$ استفاده شد. هدف پژوهش برای گروه نمونه توضیح داده شد و پرسشنامه‌ها در اختیارشان قرار گرفت. میانگین سنی نمونه پژوهش ۳۳ سال است که ۸۹/۵ درصد آن‌ها را زنان و ۱۰/۵٪ آن‌ها را مردان تشکیل می‌دهند. همچنین میانگین سنوات خدمت ۲/۲۴ و انحراف معیار آن ۱/۲۹ به‌دست آمد.

از ابزارهای زیر برای سنجش استفاده شد:

پرسشنامه عملکرد انطباقی (AP): این پرسشنامه را چابانیر-وارن و همکاران (۲۰۱۰) ساخته‌اند. پرسشنامه عملکرد انطباقی ۱۹ ماده دارد و پنج حیطه مقابله با موقعیت‌های اضطراری و غیرمترقبه (۴ ماده)، مدیریت استرس کاری (۳ ماده)، حل خلأقانه مشکلات (۴ ماده)، یادگیری (۴ ماده) و سازگاری بین‌فردی (۴ ماده) را می‌سنجد. چابانیر-وارن و همکاران (۲۰۱۰) اعتبار این پرسشنامه را در دو نمونه با استفاده از روش تحلیل عوامل تأییدی بررسی کرده‌اند. نتایج بررسی در نمونه اول نشان داد که مدل پنج‌عاملی با توجه به شاخص‌های $CFI=0/95$ و $RMSEA=0/57$ از برازندگی مطلوبی بهره‌مند است. ضریب آلفا برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۸۷ محاسبه شد. در نمونه دوم نیز با توجه به شاخص‌های به‌دست آمده، $CFI=0/95$ و $RMSEA=0/65$ مدل پنج‌عاملی رفتار انطباقی تأیید شد. ضرایب

آلفا در این نمونه بین ۰/۸۴ تا ۰/۸۹ بوده است.

در پژوهش حاضر، همسانی درونی پرسشنامه برابر با ۰/۷۰ محاسبه شده است. طیف ضرایب پایایی ابعاد مختلف پرسشنامه بین ۰/۷۰ تا ۰/۸۰ است. اعتبار پرسشنامه در پژوهش حاضر با روش تحلیل عاملی تأییدی محاسبه شده که شاخص‌های برازندگی تطبیقی^۱ (CFI) و شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب^۲ (RMSEA) به ترتیب برابر با ۰/۸۴ تا ۰/۸۹ است که در حد قابل قبول هستند.

پرسشنامه اشتیاق شغلی (JE^۳): اشتیاق شغلی به وسیله یک پرسشنامه ۱۷ ماده‌ای سنجیده شد که را سکاوفیلی و باکر (۲۰۰۲) ساخته‌اند. این پرسشنامه سه بُعد نیرومندی، جذب و وقف خود در کار را می‌سنجد. پاسخ‌ها در یک طیف پنج درجه‌ای لیکرتی از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق قرار دارند. سازندگان، پایایی کل پرسشنامه را برابر با ۰/۸۳ محاسبه کرده‌اند. علاوه بر آن این محققان برای بررسی اعتبار، رابطه نمرات حاصل از این پرسشنامه را با مقیاس فرسودگی شغلی محاسبه کردند. رابطه حاصله برابر با ۰/۵۴ بود که در سطح $p < ۰/۰۰۱$ معنادار بوده است. پایایی پرسشنامه در پژوهش ساعی (۱۳۸۷) برابر با ۰/۸۷ و اعتبار آن نیز با روش تحلیل عاملی تأییدی مطلوب گزارش شده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر برابر با ۰/۸۴ محاسبه شده است.

پرسشنامه تعهد حرفه‌ای (OC)^۴: این پرسشنامه را برای اولین بار میر، آلن و اسمیت (۱۹۹۳) ساخته‌اند. این پرسشنامه ۸ ماده دارد و با طیف پنج درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری می‌شود. سازندگان پایایی آزمون را برابر با ۰/۸۷ محاسبه کردند. در پژوهش جزایری، نعیمی، شکرکن و تقی پور (۱۳۸۵) که در جامعه پرستاری اهواز اجرا شده است، ضریب پایایی پرسشنامه ۰/۸۸ و اعتبار سازه‌ای آن ۰/۶۹ محاسبه شده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه با روش همسانی درونی برابر با ۰/۸۹ محاسبه شد.

پرسشنامه رهبری تحولی (GTL)^۵: رهبری تحولی به وسیله پرسشنامه هفت ماده‌ای

-
1. Comparative Fit Index
 2. Root- Mean- Square Error of Approximation
 3. Job engagement
 4. occupational commitment
 5. general transformational leadership

رابطه برخی متغیرهای سازمانی با عملکرد انطباقی پرستاران بیمارستان‌های اهواز ۱۴۵

رهبری تحول‌آفرین (GTL) سنجیده شد، که کارلس، ویرینگ و مان (۲۰۰۰) طراحی گردیده کرده‌اند. این پرسشنامه به‌عنوان یک مقیاس کلی از رهبری تحولی به کار برده می‌شود. نمره‌گذاری پرسشنامه در یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (به ندرت یا هرگز) تا ۵ (همیشه) انجام شده است. کارلس و همکاران (۲۰۰۰) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۹۰ گزارش کرده‌اند. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ و اعتبار آن با روش تحلیل عاملی تأییدی و شاخص‌های برازندگی تطبیقی (CFI) و شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) به ترتیب برابر با ۰/۸۶ و ۰/۰۶ است که در حد مقبول هستند.

پرسشنامه تطابق شخص-محیط^۱ (P-EF): این پرسشنامه ۱۵ ماده دارد و کیبل و دورو^۲ (۲۰۰۲) آن را ساخته‌اند که تناسب شخص-سازمان، شخص-شغل و شخص-سرپرست را ارزیابی کرده است. نمره‌گذاری پرسشنامه با طیف لیکرتی پنج درجه‌ای از یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) انجام گرفته است. کیبل و دورو (۲۰۰۲) پایایی پرسشنامه مذکور را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۳ و اعتبار آن با روش تحلیل عاملی تأییدی و شاخص‌های برازندگی تطبیقی (CFI) و شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) به ترتیب برابر با ۰/۸۸ و ۰/۰۷ است که در حد مقبول هستند.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی در جدول ۱ ارائه شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

1. Person-Environment fit

2. Cable & Derue

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱	اشتیاق شغلی	۵۸/۲۸	۱۳/۱۸	۱									
۲	رهبری تحولی	۲۵/۱۷	۶/۴۱	۰/۳۴	۱								
۳	تطابق شخص-محیط	۳۶/۴۹	۹/۲۹	۰/۵۴	۰/۵۵	۱							
۴	تعهد حرفه ای	۲۲/۳۳	۵/۷۴	۰/۳۱	۰/۳۱	۰/۲۴	۱						
۵	مقابله با موقعیتهای اضطرابی و غیرمتزقبه	۱۵/۷۲	۲/۳۵	۰/۵۷	*۰/۳۴	*۰/۳۷	*۰/۱۸	۱					
۶	مدیریت استرس کاری	۱۱/۶۰	۱/۸۹	*۰/۴۹	*۰/۳۲	*۰/۳۵	*۰/۱۷	*۰/۵۶	۱				
۷	حل خلافتانه مشکلات	۱۴/۴۹	۲/۵۷	*۰/۵۱	*۰/۳۲	*۰/۴۲	*۰/۱۸	۰/۴۶	۰/۶۶	۱			
۸	یادگیری	۱۴/۵۸	۳/۲۳	*۰/۶۴	*۰/۲۹	*۰/۴۸	*۰/۲۸	۰/۵۰	۰/۵۵	۰/۶۴	۱		
۹	سازگاری بین فردی	۱۶/۳۶	۲/۱۵	*۰/۳۴	*۰/۳۱	*۰/۳۸	*۰/۲۰	۰/۴۵	۰/۳۷	۰/۴۱	۰/۵۴	۱	
۱۰	عملکرد انطباقی	۷۲/۷۷	۹/۶۴	*۰/۶۷*	*۰/۴۰	*۰/۵۲	*۰/۲۷	۰/۷۵	۰/۷۷	۰/۸۲	۰/۸۶	۰/۷۷	۱

P < ۰/۰۰۱

جدول ۱ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین اشتیاق شغلی و عملکرد انطباقی برابر با ۰/۶۷ است. طیف ضرایب همبستگی بین اشتیاق شغلی با ابعاد عملکرد انطباقی بین ۰/۳۴ تا ۰/۵۷ است که همه آن‌ها در سطح $p < 0/001$ معنادار هستند. رابطه بین رهبری تحولی با عملکرد انطباقی برابر با ۰/۴۰ است. طیف ضرایب همبستگی رهبری تحولی با ابعاد عملکرد انطباقی بین ۰/۲۹ الی ۰/۳۴ است و همه آن‌ها در سطح $p < 0/001$ معنادار هستند. ارتباط بین تطابق شخص-محیط با عملکرد انطباقی برابر با ۰/۵۲ است. علاوه بر آن تمام ضرایب همبستگی ابعاد عملکرد انطباقی با تطابق شخص-محیط با طیفی ۰/۳۵ الی ۰/۴۸ در سطح $p < 0/001$ معنادار هستند. ارتباط تعهد حرفه‌ای و عملکرد انطباقی نیز معنادار است (۰/۲۷)، گستره ضرایب همبستگی تعهد حرفه‌ای با ابعاد عملکرد انطباقی بین ۰/۱۸ الی ۰/۲۸ است که در سطح $p < 0/001$ معنادار هستند. برای دستیابی به رابطه چندگانه بین متغیرها، داده‌ها با روش رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل شدند که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه متغیرهای پیش‌بین با عملکرد انطباقی

مقدار ثابت (a)	متغیرهای پیش‌بین	MR	RS	F P	ضرایب رگرسیون (β) و (B)		
					۱	۲	۳
۴۴/۴۲	اشتیاق شغلی	۰/۶۶	۰/۴۴	۱۶۵/۰۲	۰/۴۸		
				۰/۰۰۰	۰/۶۶		
				۱۲/۸۴			
				۰/۰۰۰			
۴۱/۲۳	تناسب شخص-محیط	۰/۶۹	۰/۴۷	۹۳/۹۴	۰/۳۹	۰/۲۲	
				۰/۰۰۰	۰/۵۴	۰/۲۱	
					۹/۰۹	۳/۶۳	
					۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	
۳۹/۲۳	رهبری تحولی	۰/۶۹	۰/۴۸	۶۵/۲۷	۰/۳۹	۰/۱۵	۰/۱۹
				۰/۰۰۰	۰/۵۳	۰/۱۵	۰/۱۳
					۹/۰۳	۲/۲۲	۲/۱۵
					۰/۰۰۰	۰/۰۲	۰/۰۳

نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهند که همبستگی چندگانه متغیرها برابر با ۰/۶۹ است که با $F = ۶۵/۲۷$ در سطح $P < ۰/۰۱$ معنادار است. این متغیرها ۴۸٪ واریانس عملکرد انطباقی را تبیین می‌کنند. هم‌چنین همبستگی چندگانه عملکرد انطباقی با اشتیاق شغلی $(\beta = ۰/۴۸)$ ، تطابق شخص-محیط $(\beta = ۰/۳۹)$ و رهبری تحولی $(\beta = ۰/۳۹)$ به دست آمده است. جدول ۳ همبستگی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین و مقابله با موقعیت‌های اضطراری و غیرمترقبه را با روش مرحله‌ای نشان می‌دهد.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه متغیرهای پیش‌بین با مقابله با موقعیت‌های اضطراری و غیرمترقبه

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	MR	RS	F	ضرایب رگرسیون (β) و (B) مقدار ثابت (a)	
					۱	۲
اشتیاق شغلی		۰/۵۷	۰/۳۲	۱۰۰/۹۸	۰/۱۰	۹/۷۷
	β			۰/۰۰۰	۰/۵۷	
	t				۱۰/۰۴	
	P				۰/۰۰۰	
رهبری تحولی		۰/۵۹	۰/۳۵	۵۵/۷۳	۰/۰۹	۸/۸۵
	β			۰/۰۰۰	۰/۱۶	
	t				۲/۷۱	
	P				۰/۰۰۷	

همان‌گونه که در جدول دیده می‌شود طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش مرحله‌ای از بین متغیرهای پیش‌بین به ترتیب اشتیاق شغلی و رهبری تحولی نقش معناداری در پیش‌بینی مقابله با موقعیت‌های اضطراری و غیرمترقبه را دارند. ضریب همبستگی چندگانه بین ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین و ملاک برابر با ۰/۵۹ و ضریب تعیین ۰/۳۵ به دست آمده است که در سطح $P < ۰/۰۱$ معنادار است.

جدول ۴ همبستگی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین و مقابله با مدیریت استرس کاری را با روش مرحله‌ای نشان می‌دهد.

جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه متغیرهای پیش بین با مدیریت استرس کاری

متغیر ملاک	پیش بین	متغیرهای	MR	RS	F	ضرایب رگرسیون (β) و (B) مقدار ثابت (a)	
						۱	۲
مدیریت استرس کاری	اشتیاق شغلی		۰/۴۸	۰/۲۳	۶۵/۱۰	۰/۰۷	B
			۰/۰۰۰	۰/۴۸		β	
				۸/۰۶		t	
				۰/۰۰		P	
مدیریت استرس کاری	رهبری تحولی		۰/۵۱	۰/۲۶	۳۷/۲۵	۰/۰۶	B
			۰/۰۰۰	۰/۴۲		β	
				۶/۷۵		t	
				۰/۰۰۷		P	

همان‌گونه که در جدول ۴ دیده می‌شود، طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش مرحله‌ای از بین متغیرهای پیش‌بین به ترتیب اشتیاق شغلی و رهبری تحولی نقش معناداری در پیش‌بینی مدیریت استرس کاری را دارند. ضریب همبستگی چندگانه بین ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین و ملاک برابر با ۰/۵۱ و ضریب تعیین ۰/۲۶ به‌دست آمده است که در سطح $P < ۰/۰۱$ معنادار است.

جدول ۵ همبستگی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین و حل خلاقانه مشکلات را با روش مرحله‌ای نشان می‌دهد.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه متغیرهای پیش‌بین با حل خلاقانه مشکلات

متغیر ملاک	پیش بین	متغیرهای	MR	RS	F	ضرایب رگرسیون (β) و (B) مقدار ثابت (a)	
						۱	۲
حل خلاقانه مشکلات	اشتیاق شغلی		۰/۵۰	۰/۲۵	۷۲/۶۸	۰/۰۹	B
			۰/۰۰۰	۰/۵۰		β	
				۸/۵۲		t	
				۰/۰۰		P	
حل خلاقانه مشکلات	تناسب شخص-محیط		۰/۵۳	۰/۲۸	۴۱/۸۲	۰/۰۷	B
			۰/۰۰	۰/۳۹		β	
				۵/۶۹		t	
				۰/۰۰		P	

همان‌گونه که در جدول ۵ دیده می‌شود، طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش

مرحله‌ای از بین متغیرهای پیش‌بین به ترتیب اشتیاق شغلی و رهبری تحولی نقش معناداری در پیش‌بینی حل خلاقانه مشکلات دارند. ضریب همبستگی چندگانه بین ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین و ملاک برابر با ۰/۵۳ و ضریب تعیین ۰/۲۸ به دست آمده است که در سطح $P < 0/01$ معنادار است.

جدول ۶ همبستگی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین و یادگیری را با روش مرحله‌ای نشان می‌دهد.

جدول ۶: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه متغیرهای پیش‌بین با یادگیری

متغیرهای پیش‌بین	MR	RS	F	ضرایب رگرسیون (β) و (B)	مقدار ثابت (a)	متغیر ملاک
			P	۱	۲	
اشتیاق شغلی	۰/۶۴	۰/۴۱	۱۴۷/۵۴	۰/۱۵	۵/۳۶	اشتیاق شغلی
			۰/۰۰۰	۰/۶۴		
				۱۲/۱۴		
				۰/۰۰۰		
تناسب شخص-محیط	۰/۶۶	۰/۴۳	۸۰/۷۱	۰/۱۳	۴/۴۷	تناسب شخص-محیط
			۰/۰۰۰	۰/۱۸		
				۲/۹۲		
				۰/۰۰۴		

همان‌گونه که در جدول ۶ دیده می‌شود، طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش مرحله‌ای از بین متغیرهای پیش‌بین به ترتیب اشتیاق شغلی و تناسب شخص-محیط نقش معناداری در پیش‌بینی یادگیری دارند. ضریب همبستگی چندگانه بین ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین و ملاک برابر با ۰/۶۶ و ضریب تعیین ۰/۴۳ به دست آمده است که در سطح $P < 0/01$ معنادار است.

جدول ۷ همبستگی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین و سازگاری بین‌فردی را با روش مرحله‌ای نشان می‌دهد.

جدول ۷: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه متغیرهای پیش‌بین با سازگاری بین فردی

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	MR	RS	F	ضرایب رگرسیون (β) و (B) مقدار ثابت (a)	
					۱	۲
تناسب شخص-محیط	ملاک سازگاری بین فردی	۰/۳۷	۰/۱۴	۳۴/۵۳	B	۰/۰۸
					β	۰/۳۷
					t	۵/۸۷
					P	۰/۰۰۰
اشتتیاق شغلی	ملاک سازگاری بین فردی	۰/۴۱	۰/۱۷	۲۱/۳۲	B	۰/۰۳
					β	۰/۲۰
					t	۲/۶۶
					P	۰/۰۰۸

همان‌گونه که در جدول ۷ دیده می‌شود طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش مرحله‌ای از بین متغیرهای پیش‌بین به ترتیب تناسب شخص-محیط و اشتتیاق شغلی نقش معناداری در پیش‌بینی سازگاری بین فردی دارند. ضریب همبستگی چندگانه بین ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین و ملاک برابر با ۰/۴۱ و ضریب تعیین ۰/۱۷ به‌دست آمده است که در سطح $P < ۰/۰۱$ معنادار است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش تعیین رابطه برخی متغیرهای سازمانی با عملکرد انطباقی بود. نتایج پژوهش نشان دادند که روابط معناداری بین متغیرهای پیش‌بین و متغیر ملاک وجود دارد. هدف دیگر پژوهش تعیین مهم‌ترین پیش‌بین‌های سازمانی عملکرد انطباقی بود. یافته‌های پژوهش بیان‌کننده آن بود که از میان متغیرهای پیش‌بین، اشتتیاق شغلی؛ تطابق شخص-محیط و رهبری تحولی به ترتیب نقش بیش‌تری در پیش‌بینی عملکرد انطباقی دارند. نتایج مؤید دیدگاه محققان پژوهش حاضر است که متغیرهای سازمانی می‌توانند عملکرد انطباقی را پیش‌بینی کنند. اشتتیاق شغلی یک حالت انگیزشی است که مسئولیت شخصی و مراقبت نسبت به کار را افزایش می‌دهد و این زمینه را برای عملکرد انطباقی فراهم می‌آورد. این یافته با مطالعات مرسبرگن (۲۰۱۲)، شولتز (۲۰۱۰) به نقل از مرسبرگن، (۲۰۱۲) بریت و همکاران (۲۰۰۵)؛ بریت و همکاران (۲۰۰۷) هماهنگ است. اشتتیاق شغلی، انگیزه کارکنان را برای عملکرد مناسب بالا می‌برد و

تلاش افراد برای عملکرد شغلی را افزایش می‌دهد. علاوه بر این اشتیاق شغلی با کاهش استرس شغلی می‌تواند در افزایش عملکرد انطباقی نقش داشته باشد (بریت و همکاران، ۲۰۰۵). اشتیاق شغلی احساس مسئولیت و در عین حال تعهد جهت دستیابی به سطوح بالای عملکرد شغلی را فراهم می‌کند (بریت و همکاران، ۲۰۰۷). در اشتیاق شغلی، چون کارکنان تمام توان جسمانی، شناختی و هیجانی خود را برای انجام دادن شغل به کار می‌گیرند، می‌گیلسون، هالتر^۱ (۲۰۰۴) قدرت عملکرد انطباقی آن‌ها افزایش می‌یابد. در تطابق شخص-محیط، وقتی که نیازها و خواسته‌های کارکنان به وسیله شغل برآورده شود از توانمندی‌ها و قابلیت‌های خود نهایت استفاده را به عمل می‌آورند، نقش شغلی خود را بهتر انجام می‌دهند و در نتیجه عملکرد انطباقی افزایش می‌یابد. این یافته با مطالعات آمبروس و همکاران (۲۰۰۸)، گرین شورترج (۲۰۰۸)، ورکوئرو همکاران (۲۰۰۳) همسو است.

تطابق شخص-محیط به واسطه افزایش توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان می‌تواند عملکرد انطباقی را تحت تأثیر قرار دهد. چون با افزایش قدرت تأثیرگذاری بر کار، احساس معناداری و نیز افزایش صلاحیت در انجام دادن کار، توانایی کارکنان برای سازگاری با شرایط شغلی زیاد می‌شود (گرین شورترج، ۲۰۰۸). علاوه بر آن تطابق شخص-محیط با کاهش استرس شغلی و افزایش خشنودی شغلی می‌تواند عملکرد انطباقی را افزایش دهد (ورکوئرو و همکاران، ۲۰۰۳). رهبری تحولی از طریق ملاحظه فردی و ارتباط مناسب، بر توانمندی‌ها و ابعاد مثبت زیردستان توجه می‌کند و در نتیجه آن‌ها را قادر می‌کند که بتوانند با شرایط استرس‌زا مقابله کنند (والامباوا و همکاران، ۲۰۰۹). رهبران تحولی به ارزش‌ها و نظرات زیردستان توجه می‌کنند و همین عامل، تعهد کارکنان را برای دستیابی به مأموریت‌های شغلی تسهیل می‌کند (پیکالو و همکاران، ۲۰۰۶). رهبری تحولی با ایجاد سطوح بالای ارزش، احساس معناداری را در کارکنان افزایش می‌دهد. چنین حالت روان‌شناختی، میزان تقارن و همسانی فعالیت‌های شغلی را با ارزش‌های شخصی کارکنان افزایش می‌دهد. نتیجه چنین فرایندی افزایش علاقه به شغل و عملکرد انطباقی است (موس و همکاران، ۲۰۰۹). رهبران تحولی به واسطه ویژگی برانگیختگی عقلانی، فرآیند تفکر انتقادی، اکتشافی و غیرمعمول زیردستان خود

را توسعه می‌دهند و زیردستان را به استفاده از توانایی‌های خلاقیت بالقوه تشویق می‌کنند. این اعمال کارکنان را در مواجهه با موقعیت‌های دشوار یاری می‌رسانند. موس و همکاران (۲۰۰۹) مطرح کرده‌اند که رفتار رهبران تحولی، عزت نفس ضمنی زیردستان را افزایش می‌دهد، توانایی استفاده از عزت نفس ضمنی در محل کار، یک عامل مهم برای عملکرد انطباقی است، چون یک عزت نفس درونی که بر پایه شرایط بیرونی نباشد، باعث می‌شود افراد در مواجهه با چالش‌ها، استرس‌ها و شرایط کاری انعطاف‌پذیر، هم‌چنان مثبت و خوشبین باشند. چابانیر- وارن و همکاران (۲۰۱۰)، پیکالو و همکاران (۲۰۰۶) و والامباوا و همکاران (۲۰۰۹)؛ موس و همکاران (۲۰۰۹) نیز در مطالعات خود به روابط مثبت بین رهبری و عملکرد انطباقی اشاره کرده‌اند.

این مطالعه نیز مانند تمامی پژوهش‌های دیگر دارای محدودیت‌هایی بوده است که پژوهش‌های آتی بهتر است به آن‌ها توجه کنند. اول اینکه طرح مطالعه حاضر علیت را به اثبات نمی‌رساند. پژوهش‌های آتی می‌توانند طرحی طولی را برای مشخص کردن روابط علی استفاده کنند. دوم، نتایج حاصل از این مطالعه لزوماً تعمیم‌پذیر به تمامی سازمان‌ها با ویژگی‌های متفاوت نیستند. تکرار چنین پژوهشی در سازمان‌های دیگر و موقعیت‌های کاری متفاوت توصیه می‌شود. بالاخره این که در پژوهش حاضر جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های خودگزارشی استفاده شده است و این ابزار محدودیت‌های خاص خود را دارد. یافته‌های پژوهش حاضر بر سودمندی‌های عملی توجه به عملکرد انطباقی در سازمان مهر تأیید زدند. از آن جایی که سازمان‌ها علاقه‌مند به ارتقاء و افزایش عملکرد انطباقی کارکنان هستند، پیشنهاد می‌شود علائق، رغبت‌ها، دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنانی که قرار است در سازمان مشغول به کار شوند، در هنگام فرآیندهای جذب و استخدام به دقت بررسی، شناسایی و اندازه‌گیری شوند. کارکنانی باید جذب شوند که آن شغل، منابع کافی را برای ارضای نیازها، علائق و رغبت‌های آن‌ها فراهم کند، هم‌چنین این افراد باید دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای انجام آن شغل را داشته باشند. این عوامل باعث می‌شود که در آینده این کارکنان از تناسب توانایی‌ها- تقاضاها و علائق- منابع بهره‌مند شوند. این امر به نوبه خود باعث افزایش تناسب شخص- شغل در این افراد شده و در نهایت پیامدهای شغلی مورد انتظار حاصل می‌شود. هم‌چنین امروزه حیات مؤثر سازمان‌ها از طریق کارایی مدیران آگاه، ماهر و خلاق

میسر می‌شود، لذا تربیت مدیران در سازمان‌ها اهمیت ویژه‌ای دارد (ادیب‌منش، محمدی، نوری، آلبوکردی و طاهری، ۱۳۹۲). بنابراین، پیشنهاد می‌شود که برای افزایش عملکرد انطباقی کارکنان، سبک رهبری تحولی به مدیران و سرپرستان آموزش داده شود.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

ادیب‌منش، مرزبان، محمدی، زیدان، نوری ابوالقاسم، آلبوکردی، سجاد و طاهری، مهدی (۱۳۹۲). رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت و سبک رهبری با بهره‌وری خدمات آموزشی مدیران مدارس. *مجله مطالعات روان‌شناختی دانشگاه علوم تربیتی و روان‌شناختی الزهراء*، ۹(۲).

جزایری، زبیده، نعامی، عبدالزهرا، شکرکن، حسین و تقی‌پور، محمد (۱۳۸۵). بررسی روابط ساده و چندگانه ویژگی‌های شخصیتی با تعهد حرفه‌ای در پرستاران برخی از بیمارستان‌های شهرستان اهواز. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهیدچمران اهواز*، ۱۳.

ورنوسفادرانی، محمدرضا و گل‌پرور، محسن (۱۳۸۸). بررسی رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان. *مجله مطالعات روان‌شناختی دانشگاه علوم تربیتی و روان‌شناختی الزهراء*، ۵(۴).

- Allworth, E., & Hesketh, B. (1999). Construct-oriented biodata: Capturing change related and contextually relevant future performance. *International Journal Of Selection and Assessment*, 7, 97-111.
- Al Shdaift, F., Ramalu, S. (2013). Adaptive performance on military assignment effectiveness among leaders deputed on United Nations missions. *Global Business and Economics Research Journal*, 2(7): 28-40.
- Ambrose, M, L., Arnaud, A., & Schminke, M. (2008). Individual Model Development and Ethical Climate: The Influence of person-organization Fit on Job Attitudes. *Journal of business ethics*: 77:323-333
- Arnold, B., Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). Toward a model of work engagement. *Career Development International*, 13, 209-223
- Bakker, A.B., Demerouti E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work organizational when job demands are high. *Journal of educational Psychology*, 99, 274-284.
- Baard, S. K., Rench, T. A., & Kozlowski, S. W. J. (2013). Performance adaptation: A theoretical integration and review. *Journal of Management*. Advance online publication. 10
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York, Ny: Free Press.
- Britt, T.W., Castro, C.A., & Adler, A. (2005). Self engagement, stressors, and health: A longitudinal study. *Personality and social psychology Bulletin*, 31, 1475-1486.

- Britt, T.W., Dickinson, J.M., Greene, T.M., & Mckibbin, E. (2007). Self engagement at work. In C. Cooper and D. Nelson (Eds), Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work. London, England: Sage publications.
- Burns, W. R. Jr. & Freeman, W. D. (2010). Developing More Adaptable Individuals and Institutions, *IDAPaper P-4535*, Alexandria, VA: Institute for Defense Analyses.
- Campbell, J.P., McCloy, R.A., Oppler, S.H., & Sager, C.E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt & W.C. Borman (Eds), *Personnel selection in organizations*, 35-70. San Francisco: Jossey-Bass.
- Charbonnie-Voirin, A., El Akremi, A., & Vandenberghe, C. (2010). A multilevel model of transformational leadership and adaptive performance and the moderating role of climate for innovation. *Journal of Group & Organization Management*, 35(6), 699-726.
- Cable, D.M., & Derue, D.S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87, 875-883.
- Carless, S.A., Wearing, A.J., & Mann, L. (2000). A short measure of transformational leadership. *Journal of Business and Psychology*, 14(3), 389-405.
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct commitment: Testing an integrative of work. *Psychological Bulletin*, 131, 241-259.
- Dumdum, U.R., Lowe, K.B., & Avolio, B.J. (2002). A meta-analysis of transformational and transactional leadership correlates of effectiveness and satisfaction: An update and extension. In B.J. Avolio & F.J. Yammarino, *Transformational and charismatic leadership: The road ahead*, 35-66. Oxford UK: Elsevier.
- Greene-Shortridge, T. (2008). *Proximal And longitudinal outcomes of person-environment fit: A positive psychological approach*. Doctoral Dissertation.
- Griffin, B. & Hesketh, B. (2003). 'Adaptable behaviours for successful work and career adjustment', *Australian Journal of Psychology*, 55, 2, pp: 65-73.
- Han, T., & Williams, K. (2008). Multilevel investigation of adaptive performance. *Individual- and team-level relationships, Group & Organization Management*, 33, 657-684.
- Hall, D.T., & Mirvis, P.H. (1995). The new career contract: Developing the whole person at mid-life and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 269-289.
- Hesketh, B., & Neal, A. (1999). Technology and performance. In D. R. Ilgen & E.D. Pulakos (Eds), *The changing nature of performance: Implications for staffing, Motivation, and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Haland, J.L. (1973). *Making Vocational choices: A theory of career*. Englewood cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Holyoak, K.J. (1991). Symbolic connectionism: Toward third-generation theories of expertise. In K.A. Ericsson & J. Smith, *Toward a General Theory of Expertise*. Cambridge: Cambridge university press.
- Huang, J., Ryan, A., Zabel, K., Palmer, A. Personality and Adaptive at work: A meta-Analytic Investigation. (2013). *Journal of Applied Psychology*, Advance online publication. 9(10).

- Johnson, J.w.(2001). The relative importance of task and contextual performance dimensions to supervisor judgment of overall performance. *Journal of applied psychology*,86,984-996.
- Kozlowski, S. W.J., Gully, S.M., Salas, E., & Canon-Bower, J.A.(1996). Team leadership and development: theory, principles and guidelines for training leaders and teams. In M. Beyerlein , S. Beyerlin , & D.Johnson (Eds), *Advances in Interdisciplinary Studies of work team: Team leadership* (vol 3). Greenwich, CT: Jai Press
- Krischer, M., & Witt, L.A.(2010).Achieving adaptive performance in the workplace:The compensatory effects of general mental ability and adaptive leadership. presented at annual meeting of the society for industrial and organizational psychology , Atlanta.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., & Johnson, E.C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person– group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Ilgen, D.R., & Pulakos, E.D.(1999). Employee performance in today organizations. In D.R.Ilgen and E.D. Pulakos (Eds). *The changing nature of work performance :Implications for staffing, motivation and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- May, D.R., Gilson, R.L., & Harter, L.M.(2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77,11-37.
- Meyer, J.P., Allen, N.J & Smith,C.A.(1993). Commitment to organizations and occupations. *Journal of Applied psychology* , 4,538-551.
- Mersbergen, J.V. (2012). The test and evaluation of a job crafting intervention in healthcare.A *Thesis of Master of science*: Graduate School of Industrial Engineering.
- Moss,S.A., Dowling, N., & Callanan, J.(2009).Towards an integrated model of leadership and self regulation. *Leadership Quarterly*, 20,162-176.
- Maslach, C , Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422
- Piccolo, R. F., & Colquitt , J. A.(2006). Transformational leadership and job behavior:The mediating role of core job characteristics. *Academy of Management Journal*, 49, 327-340.
- Palakos, E.D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the work place: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 612-624.
- Sarris ,A. (2006).Personality ,culture fit, job outcomes on Australian Antarctic stations. *Environment and behavior*, 38, 358-372.

- Snap, E., & Redman ,T.(2003). An evaluation of a three-component model of occupational commitment: Dimensionality and consequences among united kingdom human resource management specialists. *Journal Of Applied Psychology*, 88,152-159.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout and: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92
- Vanderberghe, C.(2009). Organizational commtments. In H.J.Klein,T.E.Becker,& J.P.Meyer (Eds). *Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions.SIOP Organizational Frontiers Series.Routledge Academic/Taylor& Francis Inc., New York, USA.*
- Verquer , M.L., Beehr,T.A., & Wagner, S.H.(2003).A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of vocational Behavior*, 63,473-489.
- Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., & Zhu,W.C. (2009).How transformational leadership weaves its influence on individual job performance:The role of identification and efficacy beliefs. *Personnel psychology*, 61,793-825.
- Winfred,A., Bell, S.T., Doverspike, D., & Villado, A. J.(2006). The use of person-organization fit in employment decision making. *Journal of Applied psychology*, 91,786-801.
- Wang, H., Law, K.S., Hackett, R.D., Wang ,D.X., & Chen, Z.X.(2005). Leader-member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers performance and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*,48,420-432.