

# رابطه‌ی ابعاد تناسب فرد - محیط با برودادهای سازمانی در پرستاران

## بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان\*

علی ناصری محمدآبادی<sup>۱</sup>، ابوالقاسم نوری<sup>۲</sup>، آزاده عسکری<sup>۳</sup>، رباب صادق<sup>۴</sup>، علی ستوده<sup>۵</sup>

### مقاله پژوهشی

### چکیده

**مقدمه:** تناسب فرد با محیط کار در دنیای در حال تغییر امروز، تبدیل به یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران شده است. در مدل تناسب فرد-محیط، افراد در سطوح مختلف با سازمان خود هماهنگ می‌شوند. هدف پژوهش حاضر آزمودن نقش تناسب فرد-حرفه در چگونگی به دست آمدن تناسب فرد-شغل و فرد-سازمان در رابطه با ۴ متغیر رضایت شغلی عمومی، عملکرد شغلی، تعهد عاطفی و تمایل به ترک خدمت بوده است.

**روش بررسی:** این مطالعه از نوع مطالعات مقطعی بوده است. تعداد ۱۰۳ نفر از پرستاران زن بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان به صورت تصادفی انتخاب شده و به پرسش‌نامه‌های تناسب فرد-سازمان، تناسب فرد-شغل، تناسب فرد-حرفه Cable و DeRue (۲۰۰۲ میلادی) و پرسش‌نامه‌های عملکرد شغلی Bright (۲۰۰۹ میلادی)، رضایت شغلی Cammann, Fichman, Jenkins و Klesh (۱۹۷۹ میلادی)، تعهد عاطفی سازمانی Allen و Meyer (۱۹۹۷ میلادی) و تمایل به ترک خدمت O'Reilly و دیگران (۱۹۹۱ میلادی) پاسخ دادند. نتایج حاصله سپس وارد نرم‌افزار معادلات ساختاری Amos شده و توسط روش‌های آماری متناسب مثل میزان درست‌نمایی بیشینه تحلیل شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که تناسب فرد-حرفه رابطه‌ی معناداری هم با تناسب فرد-سازمان ( $r=0/558$  و  $Pvalue<0/05$ ) و هم با تناسب فرد-شغل ( $r=0/740$  و  $Pvalue<0/05$ ) داشت. هم‌چنین تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-شغل به همراه یکدیگر میانجی رابطه‌ی میان تناسب فرد-حرفه با عملکرد، رضایت شغلی، تعهد عاطفی و تمایل به ترک خدمت بودند. در نهایت براساس نتایج حاصل از تحلیل مسیر و تحلیل میانجی به ارایه مدل اقدام شد.

**نتیجه‌گیری:** نتایج این پژوهش مؤید آن است که تناسب میان فرد و حرفه باعث می‌شود تا تلاش‌های سازمان برای متناسب کردن افراد با سازمان و شغل به هدر نرود. هنگامی که تناسب فرد با حرفه‌اش ضعیف باشد، خواه این عدم تناسب به علت ارزش‌های واگرا یا مهارت‌های ناهمخوان ایجاد شده باشد، برای افراد بسیار مشکل خواهد بود که با سازمان یا شغل خویش به تناسب دست یابند. این امر می‌تواند در امور مدیریتی مختلفی هم چون استخدام و به کار گماری راهنمای مدیران و دست‌اندرکاران در این زمینه باشد.

**واژه‌های کلیدی:** تناسب فرد-سازمان؛ تناسب فرد-شغل؛ رضایت شغلی؛ عملکرد شغلی

\* این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی به شماره‌ی ۲۸۹۳۰۴ مصوب مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت و با حمایت معاونت تحقیقات و فن‌آوری دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می‌باشد.

۱- دانشجوی دکتری، روان‌شناسی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده‌ی مسؤل)

Email: ali\_nasery@yahoo.com

۲- استاد، روان‌شناسی، پژوهشگر مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۳- دانشجوی دکتری، روان‌شناسی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

۴- کارشناسی ارشد، پرستاری، دانشکده‌ی پرستاری و مامایی، دانشگاه شهید بهشتی رشت، رشت، ایران

۵- کارشناسی ارشد، روان‌شناسی، شرکت ملی نفت ایران، تهران، ایران

دریافت مقاله: ۹۱/۱۰/۱۲ اصلاح نهایی: ۹۲/۱۰/۳

پذیرش مقاله: ۹۲/۱۰/۱۱

**ارجاع:** ناصری محمدآبادی علی، نوری ابوالقاسم، عسکری آزاده، صادق رباب، ستوده علی. رابطه‌ی ابعاد تناسب فرد- محیط با برودادهای سازمانی در پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۲؛ ۱۰(۷): ۱۰۹۴-۱۰۸۵.

### مقدمه

در ادبیات روان‌شناسی شغل، یکی از مهم‌ترین مسائلی که تعیین‌کننده‌ی عملکرد شغلی افراد در سازمان‌ها و مشاغل خود می‌شود، میزان هم‌خوانی و یا تناسب آن‌ها با محیط شغلی است

هم‌خوانی تناسب فرد- شغل (Person-Job fit) نامیده شده است که به هم‌خوانی میان آنچه شغل فرد ایجاد می‌کند و آنچه افراد برای انجام آن شغل در اختیار دارد اشاره دارد (۳). شغلی که فرد در آن کار می‌کند باید به همان میزان توانمندی شغلی که در شاغل وجود دارد نیاز داشته باشد و از سمت دیگر نیز فرد باید بتواند تمامی الزامات شغل را با شایستگی‌ها و توانمندی‌های خود پوشش دهد.

از آن‌جاکه شغل فرد یکی از جنبه‌ها و مشخصات سازمانی است که فرد در آن کار می‌کند، شاید این تصور پیش آید که این دو مفهوم همدیگر را به‌طور کامل پوشش می‌دهند و در واقع تناسب فرد- شغل زیرمجموعه‌ای از تناسب فرد- سازمان است. اما شواهد پژوهشی حاکی از آن است که تناسب فرد- سازمان و فرد- شغل سازه‌هایی مجزا بوده که تأثیر منحصر به‌فردی بر متغیرهای برونداد دارند (۵). با این وجود نمی‌توان کتمان کرد که تناسب فرد- سازمان و فرد- شغل با یکدیگر رابطه‌ی مثبت دارند. البته این رابطه باید در دو متغیری که از یک مفهوم اصلی (تناسب فرد- محیط) مشتق شده‌اند وجود داشته باشد. اما مسأله مهم در این میان این است که جهت رابطه‌ی علی میان این دو اغلب از تناسب فرد- سازمان به سمت تناسب فرد- شغل فرض شده است. منطق زیر بنایی در این‌جا این است که افرادی که در ارزش‌ها و اهداف سازمان، خود را شریک و سهیم نمی‌دانند بسیار کمتر تمایل دارند که مشاغلی را که توسط آن سازمان ارائه شده‌اند را از لحاظ شخصی ارضا کننده بیابند. در نتیجه، افرادی که از درجات پایین‌تری از تناسب فرد- سازمان برخوردارند کمتر قادر خواهند بود تا رفتارهای روزمره‌ی کاری‌شان را با انتظارات سازمان خود وفق دهند.

در بسیاری از پژوهش‌هایی که در زمینه‌ی تناسب فرد- محیط انجام شده است، تنها تناسب فرد- سازمان مورد بررسی قرار گرفته است و تحقیقات زیادی به بررسی همبسته‌ها و پیامدهای وجود یا عدم وجود این تناسب پرداخته‌اند. اهمیت وجود این تناسب قابل چشم‌پوشی نمی‌باشد و در واقع بسیاری از سازمان‌ها در امور استخدامی خود وجود این جنبه از تناسب را مهم‌ترین عامل در پیش‌بینی متغیرهای نگرشی و عملکردی برشمرده‌اند. پس از تناسب فرد- سازمان جنبه‌ی دیگری از

که در آن به اجرای وظیفه می‌پردازند (۱). به علاوه مشاهده شده است که میزان این تناسب در تعیین سلامت عمومی افراد و همچنین شکل دادن به نگرش‌های کاری آنان در مورد خود شغل و سازمانی که در آن کار می‌کنند، تأثیر بالقوه‌ای داشته است. این هم‌خوانی یا تناسب که در ادبیات موضوع تناسب فرد- محیط (Person-Environment fit) نامیده می‌شود، به‌طور ساده به صورت «هم‌خوانی افراد با محیط‌های کاری» آن‌ها تعریف شده است (۲). ایجاد این هم‌خوانی یا تناسب میان افراد و محیط‌های کاری می‌تواند به صورت‌های مختلف خود را نشان دهد. در حقیقت در چارچوب تناسب فرد- محیط، محققان دریافته‌اند که افراد در سطوح مختلفی با سازمان خود هماهنگ می‌شوند: شغل، گروه کاری، سازمان و حرفه‌ی کاری در معنای وسیع آن (۲-۱). تحقیقاتی که در نیم قرن اخیر در حیطه‌ی علوم سازمانی انجام شده است نشان می‌دهد که تناسب فرد- محیط با نگرش‌های شغلی مهم (مثل رضایت شغلی، موفقیت در کار راه عینی و تمایل به ماندن در سازمان) و همچنین با رفتارهای کاری (مثل عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی) رابطه‌ی مثبت دارد (۳-۴).

شاید مهم‌ترین بعد در ایجاد تناسب میان فرد و محیط کاری، تناسب میان فرد و سازمانی باشد که در آن به کار مشغول است. هم‌خوانی میان افراد و سازمان تناسب فرد- سازمان (Person-Organization fit) نامیده شده است (۴). در واقع تناسب میان ارزش‌هایی که فرد بدان‌ها معتقد است و ارزش‌های پذیرفته شده‌ی سازمان و همچنین تناسب میان اهدافی که فرد برای خود تعیین کرده است و اهداف و مأموریت‌هایی که سازمان در چشم‌انداز استراتژیک خود دنبال می‌نماید، این تناسب را ایجاد می‌کند. روشن است که هر چه هم‌خوانی بیش‌تری میان این ارزش‌ها و اهداف توسط فرد ادراک شود، تناسب فرد و سازمان بیش‌تر خواهد بود. محققان میان تناسب فرد- سازمان و نگرش‌ها و رفتارهای مهم کاری هم‌چون رضایت شغلی، تمایل به ترک خدمت، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی، رابطه‌ی مثبت معنادار یافته‌اند (۱).

از سوی دیگر فرد باید با شغلی که در آن به انجام وظیفه مشغول است نیز احساس هم‌خوانی نماید. این احساس

است در زمینه‌ی مربی‌گری ویژه‌ای که حمایت سازمانی کمی دریافت می‌کند تناسب ضعیفی داشته باشد (تناسب فرد- شغل پایین).

در این‌جا با دو دلیل می‌توان اظهار داشت که تناسب فرد- حرفه به‌طور مثبتی با تناسب فرد- سازمان و تناسب فرد- شغل ارتباط دارد. اولاً افراد نمی‌توانند با سازمان یا مشاغل خود متناسب شوند، مگر آن‌که ابتدا آستانه‌ای از تناسب با حرفه را به‌دست آورند. برای مثال فردی که به سختی رشته‌ی دانشگاهی خود را مثلاً در رشته‌ی حقوق به دلیل عدم علاقه‌مندی به اتمام رسانده است، احتمالاً جدا از این‌که کجا کار کند با شغلش متناسب نخواهد شد. دوماً، ممکن است تناسب فرد- حرفه بر میزانی که فرد می‌تواند به تناسب با سازمان یا شغل نایل آید اثر سقفی و محدود کننده داشته باشد. حتی اگر افراد از مهارت‌های لازم برای انجام بهینه‌ی شغل برخوردار باشند، اگر ارزش‌های شخصی آن‌ها با ارزش‌های حرفه‌ای متباین باشد، کماکان تناسب اندکی را با سازمان تجربه خواهند کرد (۱۰). برای نمونه، حتی اگر فردی یک مشاور یا مددکار ماهر باشد، بسیار سخت است که تصور شود این شخص از لحاظ ارزشی با مشاوره‌های رایگان که دولت برای نیازمندان و یا معتادان در مراکز بهزیستی مهیا می‌کند، مخالف باشد و با این وجود برای مدت مدیدی در شغلی این‌چنینی به عنوان مددکار اجتماعی رایگان باقی بماند. لذا منطقی است که فرض شود تناسب فرد- حرفه هم با تناسب فرد- سازمان و هم با تناسب فرد- شغل به‌طور مثبت رابطه دارد.

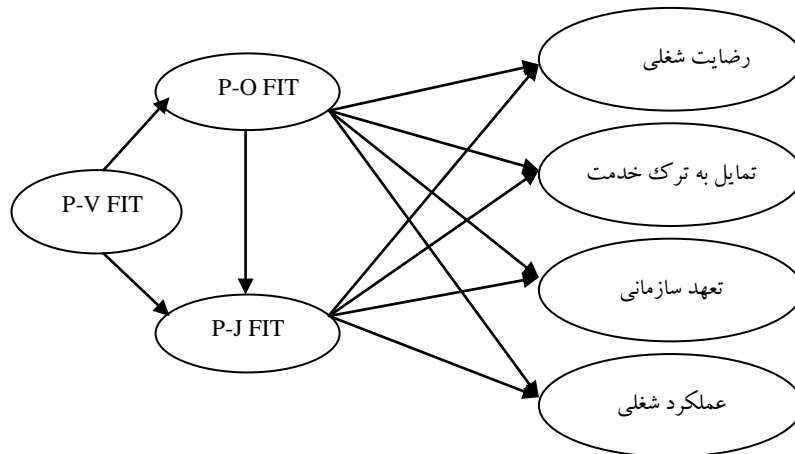
با وجودی که در پیشینه‌ی پژوهش رابطه‌ی میان تناسب فرد- حرفه و برودادهای کاری نشان داده شده است (۱۱). اما در آن‌ها رابطه‌ی غیر مستقیم میان تناسب فرد- حرفه و برودادهای کاری مورد بررسی قرار نگرفته است. در حقیقت فرض کردن رابطه‌ی مستقیم میان تناسب فرد- حرفه و برودادهای کاری ضرایب پایین همبستگی را نشان داده است (۱۱). لذا هنگامی که افراد با حرفه‌شان به تناسب دست می‌یابند، موارد در بر گیرنده‌ی تناسب فرد- حرفه به پس زمینه‌ی ذهنی فرد بر می‌گردند، به‌طوری‌که شاید فرد به‌طور آشکار و آگاهانه آن‌ها را در نظر نیاورد، در حالی که موارد در برگیرنده‌ی تناسب

تناسب فرد- محیط که در تحقیقات بسیار مورد استفاده قرار گرفته است، تناسب فرد- شغل بوده است که نقش مهمی در تعیین میزان تناسب فرد با سمت‌هایی که توسط وی قابل تصدی می‌باشد ایفا می‌نماید و در بررسی شایستگی افراد برای ارتقا و ترفیعات درون یا برون سازمانی نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند. اما مسأله‌ای که در این میان مشاهده می‌شود این است که مؤلفه‌های دیگر تناسب فرد- محیط (هم‌چون تناسب فرد- گروه، تناسب فرد- حرفه و تناسب فرد- سرپرست) نسبت به این دو مؤلفه مورد غفلت قرار گرفته و تحقیقات به مراتب کم‌تری بر روی این مؤلفه‌ها انجام شده است. شاید بتوان گفت از آنجایی که سازمان‌ها به راحتی می‌توانند اثرات تناسب فرد- سازمان و فرد- شغل را بر عملکرد مشاهده کنند، محققانی که در زمینه‌ی رفتار سازمانی فعالیت می‌کنند، بیش‌تر توجه خود را به این دو مدل از تناسب معطوف کرده‌اند (۶-۵)، اما در تحقیقاتی که تأثیر جنبه‌های دیگر تناسب از جمله تناسب فرد- گروه و فرد- حرفه را به‌طور مستقیم بر برودادهای سازمانی در نظر گرفته‌اند، نتایج جامع‌تری را می‌توان مشاهده کرد و به درک بهتر از این متغیرها کمک شایان ذکری نموده‌اند (۷).

تناسب فرد- حرفه (Person-Vocation fit) به هم‌خوانی میان علایق و توانایی‌های افراد و ویژگی‌های لازم برای حرفه‌ی آن‌ها اشاره دارد (۸). همانند تناسب فرد- شغل، تناسب فرد- حرفه نیز همواره با رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه داشته است (۹). با وجود این‌که تناسب فرد- شغل و فرد- حرفه از بعضی جهات به یکدیگر شباهت دارند، اما این دو نوع از تناسب از جهات بسیاری با یکدیگر متفاوت‌اند. ممکن است برای برخی از کارگران مفاهیم «حرفه» و «شغل» هم‌پوشی بالایی داشته باشند، اما در کل این مطلب درست نیست. تناسب فرد- حرفه به هم‌خوانی میان مهارت‌ها و نیازها در سطح حرفه اشاره دارد. در مقابل، تناسب فرد- شغل به هم‌خوانی موجود در شرایط ویژه اشاره دارد. در نتیجه ممکن است افراد با حرفه‌ی خود تناسب داشته باشند، اما از تناسب فرد- شغل بی‌بهره باشند. برای مثال ممکن است فردی از مهارت‌های لازم برای مربی‌گری برخوردار باشد و این نیازش به‌خوبی با کار در سازمان ارضا شود (تناسب فرد- حرفه بالا)، با این حال ممکن

میانجی رابطه‌ی میان تناسب فرد- حرفه با رضایت شغلی، تمایل به ترک خدمت، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی باشد. تاکنون تحقیقات کمی برای بررسی این رابطه‌ها انجام پذیرفته است. اکثراً تحقیقات این مدل‌های تناسب را به صورت جداگانه در نظر گرفته‌اند و تأثیرات آن‌ها را بر روی بروندهای سازمانی بررسی کرده‌اند، اما در یک چارچوب کلی به بررسی اثرات آن‌ها پرداخته نشده است، لذا در پژوهش حاضر، این روابط در یک مدل هم‌زمان در نظر گرفته شدند که مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ مشاهده می‌شود.

فرد- سازمان و فرد- شغل برای کارکنان از برجستگی بیش‌تری برخوردار خواهند گشت، زیرا فرد با ویژگی‌های شغل و سازمان خود به‌طور روزمره در ارتباط آگاهانه است. در واقع به نظر می‌رسد تأثیرات تناسب فرد- حرفه بر بروندهای رفتاری و نگرشی غیر مستقیم باشند تا مستقیم. یعنی تناسب فرد- حرفه تأثیر خود را بر تناسب ادراک شده‌ی فرد میان خود و ویژگی‌های شغل و سازمان خود گذارده و از این طریق به‌طور غیر مستقیم به بروندها مرتبط می‌شود. لذا انتظار می‌رود که تناسب فرد- سازمان و تناسب فرد- شغل به همراه یکدیگر به‌طور کامل



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

۵. (۱). در این مطالعه تمام متغیرهای فوق مورد بررسی قرار گرفته‌اند که بر روی طیف لیکرتی ۵ گزینه‌ای سنجیده شده‌اند. اطلاعات مربوط با نگرش شغلی از خود کارکنان جمع‌آوری شده است.

رضایت شغلی: برای سنجش این متغیر از مقیاس ۳ سوالی Klesh و Cammann, Fichman, Jenkins (۱۹۷۹ میلادی) استفاده شد (۱۴). این پرسش‌نامه رضایت شغلی را به‌طور کلی مورد ارزیابی قرار می‌دهد و به بررسی ابعاد آن نمی‌پردازد. پایایی این مقیاس توسط پژوهشگر ۰/۷۴ گزارش شده است.

تمایل به ترک خدمت: برای سنجش این متغیر از مقیاس ۳ سوالی O'Reilly و دیگران در سال ۱۹۹۱ میلادی استفاده شد که با تکیه بر این که فرد چه میزان شغل کنونی خود را به مشاغل دیگر ترجیح می‌دهد و یا علاقه‌مند به کار در سازمان کنونی خود

### روش بررسی

این مطالعه از نوع مطالعات مقطعی بوده است. جامعه‌ی آماری را کلیه‌ی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تشکیل می‌دادند. با توجه به فرمول‌های نمونه‌گیری حجم مورد نیاز ۹۰ نفر تعیین گشت که برای پوشش دادن کل این تعداد، با احتساب ریزش نمونه، ۱۳۰ نفر برای شرکت در پژوهش به‌صورت تصادفی انتخاب شدند که ۲۷ نفر از آن‌ها به عللی هم‌چون خالی بودن تعداد زیادی از سوالات پرسش‌نامه‌ها و مشکلات اجرایی از روند پژوهش کنار گذاشته شدند و در نهایت ۱۰۳ پرسش‌نامه قابل تحلیل بود.

ابزارها: متغیرهای بروندادی که متناوباً در مطالعات مرتبط با تناسب و مورد مطالعه قرار گرفته‌اند عبارت‌اند از: رضایت شغلی، تمایل به ترک خدمت، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی (۱۳-۱۲).

تناسب فرد-شغل (P-J FIT): برای سنجش این متغیر از مقیاس ۶ سوالی Cable و DeRue در سال ۲۰۰۲ میلادی استفاده شد (۱۸) پایایی این آزمون ۰/۸۳ گزارش شده است. تناسب فرد-حرفه (P-V FIT): این مقیاس به بررسی تناسب فرد و حرفه‌ای که در آن مشغول به کار است، در معنای وسیع آن می‌پردازد. برای سنجش این متغیر از مقیاس ۳ سوالی Vogel و Feldman در سال ۲۰۰۹ میلادی استفاده شد (۱۹). پایایی این مقیاس ۰/۶۵ گزارش شده است. نتایج حاصل از پژوهش توسط نرم‌افزار آماری SPSS AMOS (Analysis of moment structure) مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. میانگین و انحراف استاندارد متغیرها و پایایی ابزار پژوهش در جدول ۱ دیده می‌شود.

### یافته‌ها

برای بررسی فرضیه‌های پژوهش ابتدا به بررسی همبستگی میان متغیرهای پژوهش اقدام شد که روابط میان آن‌ها در جدول ۱ مشاهده می‌شود.

می‌باشد، میزان تمایل افراد به ترک سازمان را بررسی می‌کند (۲). پایایی این مقیاس توسط پژوهشگر ۰/۷۴ گزارش شده است. عملکرد شغلی: با توجه به این که خودسنجی یکی از روش‌های مفید در تشخیص عملکرد افراد در مقایسه با دیگران می‌باشد (۱۵)، برای سنجش این متغیر از مقیاس تک سوالی عملکرد شغلی Bright در سال ۲۰۰۹ میلادی استفاده شد (۱۶). برای ارزیابی این متغیر، شرکت کنندگان به سوال «عملکرد خود را نسبت به همکارانتان چگونه ارزیابی می‌کنید» پاسخ دادند. تعهد سازمانی: برای سنجش این متغیر از مقیاس ۳ سوالی بر اساس مدل سه بخشی تعهد کارکنان Allen و Meyer در سال ۱۹۹۷ میلادی استفاده شد (۱۷). پایایی این مقیاس توسط پژوهشگر ۰/۶۸ گزارش شده است.

تناسب فرد-سازمان (P-O FIT): برای سنجش این متغیر از مقیاس ۶ سوالی Cable و DeRue در سال ۲۰۰۲ میلادی استفاده شد که به بررسی تناسب فرد با سازمان در اهداف و ارزش‌های سازمانی می‌پردازد (۱۸) پایایی این مقیاس ۰/۷۵ بوده است.

جدول ۱: ضرایب همبستگی درونی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶
تناسب فرد-سازمان	۱۸/۵۴	۳/۴۳	-					
تناسب فرد-شغل	۱۹/۲۴	۴/۱۹	۰/۵۶۹*	-				
تناسب فرد-حرفه	۹/۵۳	۲/۲۵	۰/۵۵۸*	۰/۷۴۰**	-			
رضایت شغلی عمومی	۱۰/۳۲	۲/۳۵	۰/۵۰۳*	۰/۶۰۳*	۰/۶۰۵*	-		
عملکرد شغلی	۳/۶۴	۰/۷۲	۰/۳۶*	۰/۴۷*	۰/۱۱	۰/۱۹*	-	
تعهد عاطفی	۹/۴۹	۲/۳۹	۰/۴۸۱*	۰/۶۳۲**	۰/۶۳۰**	۰/۶۰۴**	-۰/۰۱۲	-
تمایل به ترک خدمت	۱۰/۱۸	۳/۵۱	-۰/۶۵**	-۰/۶۱**	-۰/۵۸**	-۰/۷۱**	-۰/۰۶	-۰/۰۳

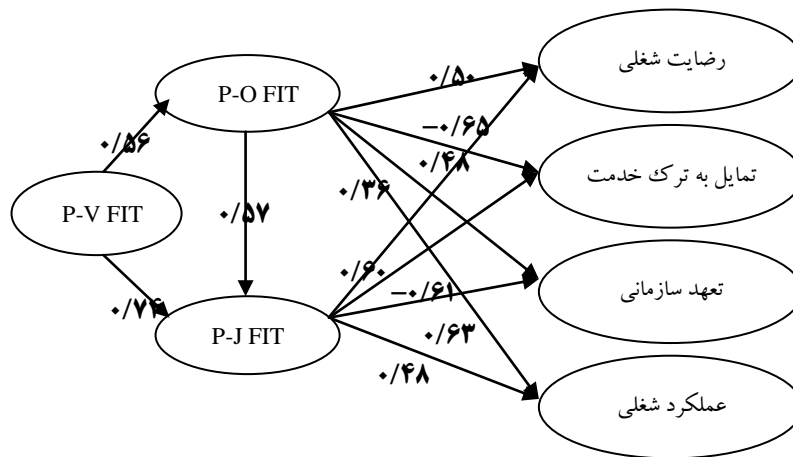
\*\* Pvalue<۰/۰۱ و \* Pvalue<۰/۰۵

نشانیان داد (NC=۱/۰۵۲, CFI=۰/۷۵۶, TLI=۰/۷۷۸, BL89=۰/۸۷۶, RMSEA=۰/۰۷۴, SRMR =۰/۰۶۴). بر این اساس ضرایب به‌دست آمده در این پژوهش به صورت شکل ۲ نشان داده شده است. تناسب فرد-حرفه با تناسب فرد-سازمان و فرد-شغل رابطه‌ی مثبت و معنادار نشان داد (به ترتیب:  $\beta = ۰/۵۶$ ,  $Pvalue < ۰/۰۱$  و  $\beta = ۰/۷۴$ ,  $Pvalue < ۰/۰۱$ ). به علاوه تناسب فرد-سازمان و

برای آزمودن فرضیه‌ها از روش درست‌نمایی بیشینه (Maximum Likelihood Estimation) استفاده شد تا به‌طور هم‌زمان مسیرهایی که از تناسب فرد-حرفه و از طریق تناسب فرد-سازمان و فرد-شغل به بروندادها منتهی می‌شود مورد بررسی قرار داده شود. شکل ۲ ضرایب مسیرهای استاندارد را به همراه مجذور ضریب همبستگی چندگانه برای هر متغیر داخلی نشان می‌دهد. مدل به‌دست آمده با داده‌ها برازش خوبی

تناسب فرد- سازمان قرار داشت. به علاوه تناسب فرد- شغل، میانجی رابطه‌ی میان تناسب فرد- حرفه با رضایت شغلی، موفقیت در کار راهه عینی، عملکرد شغلی و تعهد عاطفی بوده است. هنگامی که این مسیرهای غیر مستقیم با یکدیگر در نظر گرفته شود، تناسب فرد- شغل و فرد- سازمان میانجی کامل رابطه‌ی میان تناسب فرد- حرفه و تمامی متغیرهای وابسته خواهند بود.

تناسب فرد- شغل با تمامی متغیرهای برون‌داد رابطه‌ی معنادار داشتند. پیش‌بینی شده بود که رابطه‌ی میان تناسب فرد- حرفه و برون‌دادهای کاری تحت نقش میانجی تناسب فرد- سازمان و تناسب فرد- شغل قرار می‌گیرد. ضرایب مسیرهای غیر مستقیم و نتایج تحلیل‌های میانجی در جدول ۲ نشان داده شده است. مسیر میان تناسب فرد- حرفه با تعهد عاطفی تحت نقش میانجی



شکل ۲: ضرایب مدل به دست آمده

جدول ۲: نتایج تحلیل میانجی

همبستگی XY	تأثیرات کلی	ضرایب مسیر X به m به y	ضرایب مسیر y به M	ضرایب مسیر m به X	مسیر
0/605**	0/884**	0/280*	0/50	0/56	P-V به P-O به رضایت شغلی
		0/444**	0/60	0/74	P-V به P-J به رضایت شغلی
		0/160*	-	-	P-V به P-O به P-J به رضایت شغلی
-0/58**	1/022**	-0/364**	-0/65	0/56	P-V به P-O به تمایل به ترک خدمت
		-0/451**	-0/61	0/74	P-V به P-O به P-J به تمایل به ترک خدمت
		-0/207*	-	-	P-V به P-O به P-J به تمایل ترک خدمت
0/110*	0/199*	0/028	0/36	0/56	P-V به P-O به عملکرد شغلی
		0/155**	0/48	0/74	P-V به P-O به P-J به عملکرد شغلی
		0/016	-	-	P-V به P-O به P-J به عملکرد شغلی
0/630**	1/157**	0/528**	0/48	0/56	P-V به P-O به تعهد سازمانی
		0/466**	0/63	0/74	P-V به P-O به P-J به تعهد سازمانی
		0/153*	-	-	P-V به P-O به P-J به تعهد سازمانی

\*\* Pvalue < 0/01 و \* Pvalue < 0/05

## بحث

نتایج مربوط به تعیین نقش تناسب فرد- حرفه، از فرضیه‌ها حمایت می‌کنند. تناسب فرد- حرفه به‌طور معناداری با تناسب فرد- سازمان و تناسب فرد- شغل رابطه داشت. به علاوه، تناسب فرد- سازمان و تناسب فرد- شغل به همراه یکدیگر میانجی کامل رابطه‌ی تناسب فرد- حرفه و بروندهای کاری بوده‌اند.

در پژوهش حاضر، الگوی نتایج در رابطه با رابطه‌ی میان تناسب فرد- سازمان و متغیرهای برونداد قابل توجه است. ضریب استاندارد برای تأثیر تناسب فرد- سازمان و تمایل به ترک خدمت  $0/65$  ( $Pvalue < 0/01$ ) بود ولی این عدد در مورد عملکرد تنها  $0/36$  بوده است. همین‌طور، ضریب تأثیر استاندارد تناسب فرد- شغل بر تمایل به ترک خدمت  $0/61$  ( $Pvalue < 0/01$ ) بوده ولی برای عملکرد تنها  $0/48$  بوده است. از سوی دیگر، هم‌خوان با نتایج پژوهش‌های پیشین، تناسب فرد- حرفه نیز با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت رابطه‌ی معنادار داشته است (۲۱-۲۰). اما رابطه‌ی تناسب فرد- حرفه و عملکرد معنادار نبوده است. نکته‌ی شایان توجه در اینجا این است که نتایج به‌دست آمده در یافته‌های تحقیقات قبلی که نشان دهنده‌ی این بوده است که مقیاس‌های تناسب بیش‌تر تمایل به نشان دادن همبستگی بالا با متغیرهای نگرشی و نه رفتاری بوده است، هم‌خوان است (۸، ۵، ۱). همین‌طور هم‌خوان با نتایج پژوهش Kristof Brown و دیگران، مسیرهای میان تناسب فرد- شغل و بروندها از مسیرهای میان تناسب فرد- سازمان و بروندها معنادارتر است (۱)، زیرا اکتساب تناسب با ویژگی‌های شغل از دستیابی به تناسب با سازمان در به‌دست آوردن معیارهای مناسب شغلی مهم‌تر است. به علاوه در به‌دست آوردن تناسب فرد- شغل انعطاف بیش‌تری وجود دارد تا تناسب فرد- سازمان.

بر اساس نظریه‌هایی که بر پایه‌ی پارادایم انطباق کاری، از سال‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ میلادی به بعد ارایه شد، مشخص شد که افرادی که نیازهایشان بهتر توسط محیط برآورده می‌شود و در واقع تناسب فرد- محیط بهتری دارند، در کارشان از رضایت بالاتری برخوردارند (۲۱). بسیاری از تحقیقات انجام شده در این زمینه به بررسی رابطه‌ی میان تناسب فرد- حرفه و نگرش‌های شغلی پرداخته‌اند و محققان به این نکته اشاره کرده‌اند که در

صورتی افراد از بروندهای کاری خود رضایت بیش‌تری خواهند داشت که میان علایق‌شان و حرفه‌ای که در آن به فعالیت خواهند پرداخت، تناسب وجود داشته باشد (۹). نتایج پژوهش حاضر، با تأیید این نتایج نشان داد که رابطه‌ی میان تناسب فرد- حرفه و رضایت شغلی، غیر مستقیم بوده و از مسیر تناسب فرد- سازمان و فرد- شغل می‌گذرد. هم‌چنین نتایج پژوهش حاضر با نشان دادن نقش میانجی تناسب فرد- سازمان و تناسب فرد- شغل، نتایج پژوهش Feldman و Ng را که عنوان نموده‌اند که تناسب فرد- حرفه حتی می‌تواند پیش‌بین مهمی برای تناسب فرد- سازمان و فرد- شغل باشد، را تأیید می‌نماید. آن‌ها هم‌چنین عنوان نموده‌اند که افرادی که به‌اندازه‌ی دیگران از مهارت‌ها و ارزش‌ها و علایق مناسب حرفه‌ی خود برخوردار نیستند، بدون توجه به محلی که در آن کار می‌کنند، موفقیت کم‌تری در عملکرد خود به‌دست می‌آورند (۲۲).

با این وجود، به دلیل این‌که تمامی متغیرهای موجود در این پژوهش بر اساس خود گزارش‌دهی سنجیده شده‌اند، احتمال وجود خطاهای روش‌شناختی در این مقایسه‌ها وجود داشته و لذا باید در تفسیر یافته‌ها تا حدی احتیاط کرد.

## نتیجه‌گیری

نتایج گویای این مطلب است که تناسب فرد- حرفه در تعیین این مطلب که چگونه تناسب فرد- محیط بر بروندهای کاری تأثیر می‌گذارد، نقش مهمی ایفا می‌کند. در واقع تناسب فرد- سازمان و تناسب فرد- شغل، بر بروندهای رفتاری و نگرشی مطلوب نظر یک سازمان تأثیر گذارند و با انتساب جهت علی به این رابطه، می‌توان این‌گونه عنوان کرد که تناسب فرد- سازمان و تناسب فرد- شغل، به همراه هم پیش‌بین مناسبی برای بالا بودن عملکرد شغلی، رضایت، تعهد و تمایل به بقا در سازمان می‌باشند. اما نتایج پژوهش حاضر، با تأکید بر نقش اهمیت تناسب فرد- حرفه، نشان داد، اهمیت تناسب فرد با شغل و سازمان، خود پیامدی از احساس فرد از هماهنگی و تناسبی است که وی با حرفه‌ی خود در معنای کلی ادراک می‌کند. این تناسب میان فرد و حرفه در معنای وسیع آن، به سایر تلاش‌های فرد در جهت هم‌خوان شدن با نیازهای آتی شغل و سازمان خویش، معنا می‌دهد.



متغیر واحد در نظر گرفته می‌شود، در حالی که اجزای متفاوتی نیز برای این متغیر وجود دارد. برای مثال، افراد ممکن است از مهارت مناسب برای حرفه‌شان برخوردار باشند اما با ارزش‌های آن حرفه تباین نداشته باشند یا بالعکس.

تلویحات این پژوهش نشان‌دهنده‌ی این است که تناسب کم میان فرد و حرفه‌ای که وی برای خویش برگزیده است، باعث می‌شود تا تلاش‌های سازمان برای متناسب کردن افراد با سازمان و شغل به هدر رود. هنگامی که تناسب فرد با حرفه‌اش ضعیف باشد، خواه این عدم تناسب به علت ارزش‌های واگرا و یا مهارت‌های ناهم‌خوان ایجاد شده باشد، برای افراد بسیار مشکل خواهد بود که با سازمان یا شغل خویش به تناسب دست یابند. از سوی دیگر پژوهش حاضر نشان می‌دهد که دستیابی به تناسب فرد- شغل به‌اندازه‌ی تناسب میان فرد و سازمان اهمیت دارد. به علاوه، عدم تناسب میان فرد و حرفه در صورتی که افراد دوره‌های بیکاری یا اشتغال ناقص بلندمدتی داشته باشند، ممکن است منجر به پیامدهای منفی سازمانی گردد (۲۲). این امر می‌تواند در امور مدیریتی مختلفی همچون استخدام و به کارگماری، راهنمای مدیران و دست‌اندرکاران در این زمینه باشد.

### تشکر و قدردانی

در پایان از همکاری بی دریغ پرستاران بیمارستان‌های شهر اصفهان که مسبب تکمیل این پژوهش بودند، صمیمانه قدردانی به عمل می‌آید.

در حقیقت کارکنانی که میان ویژگی‌های خود و آنچه که در حرفه‌ای که انتخاب کرده‌اند به‌دست آورده‌اند، احساس هماهنگی کرده بودند، یا به زبان ساده حرفه‌شان همان چیزی بوده است که انتظارش را داشته‌اند و در شغل کنونی خویش (و البته شغلی در محدوده‌ی حرفه‌ی خود) یعنی پرستاری و سازمانی که آن شغل را برایشان مهیا کرده است، تناسب بیشتری را ادراک کرده‌اند. این تناسب بهتر میان این پرستاران با مشاغل و سازمان‌هایشان (بیمارستان‌ها) به نوبه‌ی خود منجر به پیامدهای رفتاری و نگرشی مطلوب شده است، یعنی عملکرد بالاتری را نسبت به سایر همکاران خود داشته‌اند، رضایت بالاتری از کار خویش احساس می‌کرده‌اند، تعهد بالاتری نسبت به سازمان داشته و در نهایت تمایل به ترک خدمت کمتری در میان آن‌ها مشاهده می‌شده است.

### پیشنهادات

یکی از جهت‌هایی که می‌تواند راهنمای عمل برای پژوهشگران آتی باشد، بررسی ابعاد متغیرهای تناسبی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت با جزئیات بیشتر و دقیق‌تر است. برای نمونه در حالی که تناسب فرد- سازمان و فرد- شغل میانجی کامل رابطه‌ی تناسب فرد- حرفه بر برون‌دادها می‌باشد، نشان داده نشده است که کدام جنبه از تناسب فرد- سازمان (اهداف یا ارزش‌ها) و یا تناسب فرد- شغل (توانایی‌ها یا نیازها) مسبب اصلی این نتایج می‌باشند. به‌طور مشابه، ما تناسب فرد- حرفه را به‌صورت یک

### References

1. Kristof Brown AL, Zimmerman RD, Johnson EC. Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology* 2005; 58(2): 281-342.
2. O'Reilly CA, Chatman J, Caldwell DF. People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal* 1991; 34(3): 487-516.
3. Edwards JR. Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In: Cooper CL, Robertson IT, Editors. *International review of industrial and organizational psychology*. New Jersey, NJ: Wiley; 1991: 283-357.
4. Kristof AL. Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology* 1996; 49(3): 1-49.
5. Hoffman BJ, Woehr DJ. A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior* 2006; 68(3): 389-99.
6. Kristof Brown AL, Jansen KJ, Colbert AE. A policy-capturing study of the simultaneous effects of fit with jobs, groups, and organizations. *Journal of Applied Psychology* 2002; 87(5): 985-93.



7. Scroggins WA. An examination of the additive versus convergent effects of employee perceptions of fit. *Journal of Applied Social Psychology* 2007; 37(7): 1649–65.
8. Holland JL. *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall; 1985.
9. Tranberg M, Slane S, Ekeberg SE. The relation between interest congruence and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior* 1993; 42(3): 253–64.
10. Schneider B. The people make the place. *Personnel Psychology* 1987; 40(3): 437–53.
11. Spokane AR, Meir EI, Catalano M. Person-environment congruence and Holland's theory: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior* 2000; 57(2): 137–87.
12. Bretz RD. Recruiter perceptions of applicant fit: Implications for individual career preparation and job search behavior. *Journal of Vocational Behavior* 1993; 43(3): 310–27.
13. Verquer ML, Beehr TA, Wagner SH. A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior* 2003; 63(3): 473–89.
14. Cammann C, Fichman M, Jenkins D, Klesh J. *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Unpublished manuscript. Ann Arbor: University of Michigan; 1979.
15. Campbell JP, Pritchard RD. Motivation theory in industrial and organizational psychology. In: Dunnette MD, Editor. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand-McNally; 1976: 63-130.
16. Bright L. Does Person–Organization Fit Mediate the Relationship between Public Service Motivation and the Job Performance of Public Employees? *Review of Public Personnel Administration* 2007; 27(4): 361–79.
17. Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1991; 1(1): 61-89.
18. Cable DM, DeRue DS. The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *J Appl Psychol* 2002; 87(5): 875–84.
19. Vogel RM, Feldman DC. Integrating the level of Person-Environment Fit: The Roles of Vocational Fit and Group Fit. *Journal of Vocational Behavior* 2009; 75(1): 68-81.
20. Spokane AR. A review of research on person-environment congruence in Holland's theory of careers. *Journal of Vocational Behavior* 1985; 26(3): 306–43.
21. Dawis RV, Lofquist LH. *A psychological theory of work adjustment*. Minnesota, MN: University of Minnesota Press; 1984.
22. Feldman DC, Ng TWH. Careers: Mobility, embeddedness, and success. *Journal of Management* 2007; 33(3): 350–77.

## Relationship between Person-Environment Fit Dimensions and Organizational Outcomes among Nurses Working in Isfahan Public Hospitals\*

Ali Nasery Mohamadabadi<sup>1</sup>; Abolghasem Nouri<sup>2</sup>; Azadeh Askari<sup>3</sup>;  
Robab Sadegh<sup>4</sup>; Ali Sotoudeh<sup>5</sup>

### Original Article

#### Abstract

**Introduction:** Person-environment fit in the recent changing world is a basically concerns of managers. In person-environment fit model the people adjust themselves to their organization in multiple level. The aim of this research is to investigate the role of person-environment fit in relation between person-organization fit and person-job fit and with four variables of general job satisfaction, affective commitment and intention to leave.

**Methods:** this research is a cross sectional study. 103 nurses which were working in public hospitals of Isfahan were randomly selected and answered to person-organization fit, person-job fit, person-vocation fit Cable and DeRue (2002) and job performance Bright (2009), Job satisfaction Cammann, Fichman, Jenkins and Klesh (1979), organizational commitment Meyer and Allen (1997) and intention to leave O'Reilly et al. (1997) questionnaires. Results then were entered in AMOS structural equations software and were analyzed by the mean of appropriate statistical methods like Maximum Likelihood Estimation (MLE).

**Results:** Findings made support for both hypothesis and finally according to the results from mediation analysis and path analysis a model was suggested. Person-vocation fit had significant relation with both person-organization fit ( $r=0.558$ ,  $p<0.05$ ) and person-job fit ( $r=0.558$ ,  $p<0.05$ ). Also both person-organization fit and person-job fit mediated the relationship between person-vocation fit and general job satisfaction, job performance, emotional commitment and intention to leave. Finally proposed model fitted the data well (NC=1.052, CFI=0.756, TLI=0.778, BL89=0.876, RMSEA=0.074 and SRMR=0.064).

**Conclusion:** Results suggest that person-vocation fit make organization efforts fruitful in the way of making a good fit between employees and organization and job. When the fit between people and their vocations are weak, weather this weakness is in result of divergent values or inappropriate skills, it gets very hard for employees to fit with their organization and jobs. This can help managers and practitioners in the field of human resources affairs such selection and recruitment.

**Keywords:** Person Organizational Fit; Person Job Fit; Job Satisfaction; Job Performance

Received: 2 Jun, 2013

Accepted: 1 Jan, 2011

**Citation:** Nasery Mohamadabadi A, Nouri A, Askari A, Sadegh R, Sotoudeh A. **Relationship between Person-Environment Fit Dimensions and Organizational Outcomes among Nurses Working in Isfahan Public Hospitals.** Health Inf Manage 2014; 10(7): 1094.

This article is derived from a research project (No. 289304) in Health Management and Economics Research Center and supported by vice chancellery of Research and Technology, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

1- PhD Student, Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, The University of Isfahan, Isfahan, Iran (Corresponding Author) Email: ali\_nasery@yahoo.com

2- Professor, Psychology, Researcher of Health Management and Economics Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

3- PhD Student, Psychology, School of Psychology and Educational Sciences, The University of Isfahan, Isfahan, Iran

4- MSc, Nursing, Faculty of Nursing and Midwifery, University of Shahid Beheshti, Rasht, Iran

5- MSc, Psychology, National Iranian Oil Company, Tehran, Iran