

تناسب فرد - سازمان و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران*

حمید رواقی^۱، لیدا شمس^۲، آیدین آراین خصال^۳، مسعود صالحی^۴

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: تعهد کارکنان به سازمان مولد دارایی نامشهود است که می‌تواند بر ارائه‌ی بهتر خدمات تأثیر به‌سزایی داشته باشد، از آن جایی که اراییه‌ی خدمات تنها با نیروی انسانی کارآمد امکان‌پذیر است، در این مطالعه به بررسی رابطه‌ی تناسب فرد- سازمان و تعهد سازمانی کارکنان در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران پرداخته شده است.

روش بررسی: پژوهش حاضر به صورت تحلیلی و مقطعی در سال ۱۳۹۰ انجام گردیده است. جامعه‌ی پژوهش، کلیه‌ی کارکنان شاغل در مراکز آموزشی- درمانی عمومی بود. بیمارستان‌های فیروزگر، بهارلو، شریعی و حضرت رسول اکرم به صورت تصادفی انتخاب شدند و حجم نمونه (۱۵۰ نفر) به روش طبقه‌ای- نسبتی بین بیمارستان‌ها تخصیص داده شد. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه‌ی تناسب فرد- سازمان Scrogines و تعهد سازمانی Myer و Allen جمع‌آوری گردیده است. روایی و پایایی پرسش‌نامه‌های مذکور مورد سنجش قرار گرفت. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS از طریق آزمون‌های همبستگی Spearman/Pearson، Cronbach's alpha و ICC: Intra crosscorrelation صورت پذیرفته است.

یافته‌ها: با عنایت به بررسی‌های صورت گرفته، سطح تناسب فرد- سازمان در بین کارکنان متوسط (میانگین: ۴/۴۸، انحراف معیار: ۰/۷۳) بوده است و در بین ابعاد تعهد سازمانی، تعهد هنجاری (۴/۶۸) بیش‌ترین میانگین (انحراف معیار: ۰/۷۸) و تعهد مستمر (۴/۴۲) کم‌ترین میانگین (انحراف معیار: ۱/۳۱) را به خود اختصاص داده‌اند. به طور کلی، میزان تعهد سازمانی بالایی در بین کارکنان وجود داشت. همچنین بین تناسب فرد- سازمان و تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد سازمانی در کل کارکنان ارتباط آماری معنی‌داری ملاحظه شده است.

نتیجه‌گیری: با عنایت به اهمیت بهداشت و درمان و نقش مهمی که نیروی انسانی در ارائه‌ی خدمات و تحقق اهداف غایی بیمارستان‌ها به عهده دارد، بر ما است که با عنایت به اثبات رابطه‌ی تناسب فرد- سازمان و تعهد سازمانی، در تصمیمات و سیاستگذاری جذب، انتخاب و تعدیل نیروی انسانی به متناسب نمودن فرد و سازمان توجه بیشتری شود.

واژه‌های کلیدی: تناسب فرد- سازمان؛ تعهد سازمانی؛ کارکنان؛ بیمارستان‌ها

پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۰۲/۰۵

اصلاح نهایی: ۱۳۹۲/۰۱/۲۶

دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۱۰/۲۶

* این مقاله حاصل پایان‌نامه‌ی دوره‌ی کارشناسی ارشد می‌باشد.

۱- استادیار، مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده‌ی مدیریت و

اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

۲- دانشجوی دکتری، سیاستگذاری سلامت، دانشکده‌ی بهداشت، دانشگاه

علوم پزشکی تهران، تهران، ایران (نویسنده‌ی مسؤول)

Email: shams_lida@yahoo.com

۳- استادیار، مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده‌ی مدیریت و

اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

۴- استادیار، آمار و ریاضی، دانشکده‌ی مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی،

دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

ارجاع: رواقی حمید، شمس لیدا، آراین خصال آیدین، صالحی مسعود.

تناسب فرد- سازمان و تعهد سازمانی کارکنان

بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران.

مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۲؛ ۱۰ (۲): ??

مقدمه

کارکنان ارزشمندترین دارایی سازمان‌ها هستند. نیروی انسانی

با عملکرد مناسب می‌تواند مثبت و در جهت اهداف سازمان و

یادآور SID.ir عدم هدایت در خلاف جهت اهداف سازمان گام

تناسب فرد- سازمان به عنوان سازگاری میان الگوهایی از ارزش‌های سازمانی و الگوهایی از ارزش‌های فردی تعریف شده است (۸). همچنین kristoff (به نقل از Lewin) تناسب فرد- سازمان را «سازگاری میان افراد و سازمان‌هایی که در آن کار می‌کنند» تعریف کرده است (۹). بر این اساس محققان سازمانی تحقیقات خود را به سمت زمینه‌هایی سوق داده‌اند تا به متمایز ساختن جنبه‌های مختلف تناسب فرد- محیط بپردازند (۱۰). به طور اساسی تئوری تناسب فرد- سازمان مشخص می‌کند که ویژگی‌هایی در سازمان‌ها وجود دارد که دارای پتانسیل سازگاری با ویژگی‌ها و خصوصیات افراد است و همچنین مشخص می‌کند که رفتارها و نگرش‌های افراد تحت تأثیر درجه‌ی سازگاری یا تناسب میان افراد و سازمان‌ها قرار خواهد گرفت (۱۰).

تاکنون مدل‌های مختلفی در زمینه‌ی تناسب فرد- سازمان ارائه شده است، Boxx و همکاران (۱۱)، Chatman (۸، ۱۲)، Ponser (۱۳) چارچوبی برای تناسب بین ارزش‌های فرد با سازمان ارائه کردند، Vancouver و همکاران (۱۴)، Vancouver و Schmitt چارچوبی برای تناسب اهداف فردی با اهداف رهبران و همکاران ارائه نمودند (۱۵)، Bretz و همکاران (۱۶)، Cable و Judge (۱۷)، Koen و Turban (۱۸) چارچوبی برای تناسب بین ترجیحات و نیازهای فردی و ساختار و سیستم سازمانی ارائه نمودند. Bowen و همکاران (۱۹)، Burk و Deszca (۲۰)، Ivancevich و atteson (۲۱) چارچوبی برای تناسب بین ویژگی‌های شخصیتی افراد و جو سازمانی (ماهیت سازمانی) ارائه نمودند. در سال ۱۹۹۶، Kristoff مدل مفهومی را در این زمینه ارائه نمود. این مدل، مدل جامع‌تری نسبت به چارچوب‌های ارائه شده قبلی است (۲۲).

نتایج مطالعات نشان داده است که در حقیقت سطوح بالاتری از تناسب فرد- سازمان می‌تواند باعث ایجاد سطوح بالاتری از جذابیت‌های سازمانی گردد (۱۸). به طور کلی موضوع تناسب میان افراد و سازمان به عنوان عاملی تأثیرگذار و مهم برای پاسخ به این سؤال که چرا افراد به سازمانی خاص جذب، یا این که توسط سازمانی خاص انتخاب و سرانجام در سازمانی خاص باقی می‌ماند، مطرح گردیده است

بردارد. از این رو شناخت رفتار و نگرش نیروی انسانی در مدیریت اهمیت ویژه‌ای دارد (۱). بنابراین از شاخص‌های سنجش میزان برتری سازمان‌ها نسبت به هم، کارکنان شاغل در آن هستند که میزان وفاداری و تعهدشان باعث می‌شود، وظایف محوله را با کیفیت بالاتری به انجام برسانند که این امر می‌تواند موجب افزایش عملکرد، بهره‌وری و اثربخشی سازمان شود (۲). در سازمان‌هایی که جنبه‌ی خدماتی دارند، از جمله آن‌هایی که خدمات بهداشتی و درمانی ارائه می‌دهند، این سرمایه‌ها اهمیتی مضاعف پیدا می‌کند (۳).

با عنایت به این که افزایش توانایی سازمان برای مواجهه با محیط پویای امروزی می‌تواند منجر به ایجاد ارزش‌هایی برای سازمان شود (۴). بنابراین راهبردهای منابع انسانی باید در تار و پود سازمان تنیده شود و حصول اهداف آن را نیز مورد حمایت قرار دهد. در صورتی که سرمایه‌ی انسانی مورد توجه قرار نگیرد و خوب پرورش و هدایت نگردد، امکان استفاده از توانمندی‌های آنان ناممکن می‌گردد. در واقع بحث سرمایه‌گذاری در منابع انسانی به جنبه‌های حساس دیدگاه منابع انسانی در سازمان‌ها برمی‌گردد. سرمایه‌های انسانی برخلاف سرمایه‌ی فیزیکی با عنایت به این که بینش، نگرش، جهان‌بینی و شخصیت‌های متمایزی نسبت به هم دارند، به سادگی قابل ارزیابی، پیش‌بینی و مدیریت نیستند (۵). به همین دلیل سرمایه‌گذاری و مدیریت صحیح این عنصر مهم و استراتژیک، جهت دستیابی به اهداف متعالی سازمان غیر قابل انکار است (۶). اهداف سازمانی در صورتی تحقق می‌یابد که افراد در سازمان‌ها علاوه بر احترام به ارزش‌های سازمانی، در جهت هدف‌های اصلی تلاش نمایند، این امر تحقق نمی‌یابد، مگر این که سازمان‌ها نیز به اهداف و ارزش‌های شخصی آن‌ها در جهت رفع نیازها و خواسته‌های آنان احترام بگذارند و برای آن‌ها تا حد امکان شغلی متناسب با ویژگی‌های شخصیتی، علایق و خواسته‌هایشان انتخاب نماید. این مقوله یکی از متغیرهای مهم در محیط کار سازمان‌ها می‌باشد که توجه بسیاری از محققان و کارکنان را در سال‌های اخیر به خود جلب نموده است و به عنوان تناسب فرد- سازمان (Person organization fit) شناخته شده است (۷).

جمله نتایج احتمالی آن باشد (۱). البته متغیرهای دیگری مانند متغیرهای زمینه‌ای، متغیرهای شغلی، متغیرهای سازمانی، متغیرهای محیطی بر تعهد سازمانی تأثیر دارند (۳۶). با توجه به این که ممکن است تا بین تناسب فرد- سازمان و تعهد سازمانی رابطه‌ای وجود داشته باشد و این ارتباط می‌تواند بر سایر عوامل از جمله اراییه‌ی خدمات با کیفیت، سطح بهره‌وری، رضایتمندی مشتریان و ذینفعان در سازمان و در نهایت سطح سلامت جامعه تأثیر به سزایی داشته باشد و از آن جایی که اراییه‌ی خدمات تنها با نیروی انسانی کارآمد امکان‌پذیر است، در مطالعه‌ی حاضر به بررسی ارتباط تناسب فرد- سازمان و تعهد سازمانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران پرداخته شده است.

روش بررسی

این پژوهش با قصد توصیفی- تحلیلی به شیوه‌ی کمی، خروجی آن کاربردی و به صورت مقطعی در مراکز آموزشی- درمانی عمومی دانشگاه علوم پزشکی تهران در زمستان ۱۳۹۰ انجام شده است. جمعیت مورد مطالعه، شامل کلیه‌ی کارکنان شاغل در بیمارستان‌های مورد مطالعه بود. نمونه‌گیری به صورت چند مرحله‌ای انجام شد، در ابتدا پس از به دست آوردن ضریب همبستگی بر اساس مطالعه‌ی Pilot بر روی ۳۰ کارمند شاغل در بیمارستان‌های مورد مطالعه، تعداد نمونه محاسبه و سپس به روش طبقه‌ای تخصیص و تعداد آزمودنی‌های مورد نظر به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. معیار ورود کارکنان، کارکنانی بودند که بیش از یک سال از مدت فعالیت آن‌ها در بیمارستان‌های مورد مطالعه می‌گذشت. بر این اساس حجم نمونه‌ی پژوهش ۱۸۰ (بیمارستان حضرت رسول اکرم (ص): ۵۶، فیروزگر: ۲۷، بهارلو: ۲۹ و شریعتی: ۶۸) برآورد شد. معیار خروج آزمودنی‌ها از مطالعه، عدم پاسخ‌گویی به پرسش‌نامه پس از سه بار پیگیری در طول دو هفته بود. میزان برگشت پرسش‌نامه‌ها ۸۷/۷۷ درصد بوده است.

اطلاعات با استفاده از دو پرسش‌نامه‌ی تناسب فرد- سازمان پرسش‌نامه‌ی تناسب فرد- سازمان Scrogines و

(۷، ۸، ۱۸، ۲۳). علاقه‌ی وافر به تحقیق در این حوزه می‌تواند حداقل تا حدودی ناشی از این مسأله باشد که از طریق تناسب فرد- سازمان می‌توان نتایج مثبت کاری زیادی را پیش‌بینی کرد (۷، ۲۴). یکی از این نتایج می‌تواند تعهد سازمانی (Organization commitment) نیروی انسانی باشد (۲۵).

"تعهد کارکنان به سازمان، مولد دارایی‌های نامشهود است" (۲۶). در سال‌های اخیر تعهد سازمانی، بخش مهم مطالعات سازمانی و کانون مطالعات بوده است. زیرا ارتباط آن با کیفیت زندگی سازمان اثبات شده است و پژوهش‌ها نشان داده است که تعهد کارکنان یک نیروی قوی و مؤثر در موفقیت سازمان‌ها است. تعهد سازمانی یک نگرش درباره‌ی وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرآیند مستمر است که به واسطه‌ی مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه به افراد سازمان، می‌تواند موفقیت و رفاه سازمان را تضمین کند (۱).

الگوهای متفاوتی برای تعهد سازمانی معرفی شده است Porter (به نقل از نحیر و همکاران) مفهوم یک بعدی تعهد سازمانی را پیشنهاد می‌دهد (۲). الگوهای چند بعدی از جمله O'Reilly و همکاران (به نقل از فرهنگی و حسن‌زاده) (۲۷)، Becker (۲۸)، Etzioni (۲۹)، Grusky (۳۰)، Hall و همکاران (۳۱)، Sheldon (۳۲)، Wiener و Gechman (۳۳)، Mowday و همکاران (۳۴) و Allen و Meyer (۳۵) ابعاد مختلفی برای تعهد سازمانی عنوان نموده‌اند. Meyer و Allen بین سه نوع تعهد تمایز قایل می‌شوند و تعهد سازمانی را با سه مؤلفه‌ی تعهد عاطفی (Affective commitment) یا دلبستگی عاطفی و تعلق خاطر کارکنان به سازمان، تعهد مستمر (Continuance commitment) یا باقی ماندن در سازمان به علت هزینه‌های ناشی از ترک سازمان و تعهد هنجاری (Normative commitment) یا الزام و احساس تکلیف به باقی ماندن در سازمان) تعریف می‌کنند. در این مطالعه از مدل Allen و Meyer استفاده شده است. عدم احساس تعهد و سطوح پایین تعهد می‌تواند نتایج منفی را برای فرد و سازمان به دنبال داشته باشد. مواردی از این قبیل شامل ترک خدمت، غیبت زیاد، عدم اشتیاق ماندن در سازمان، کاهش اعتماد مشتریان و کاهش درآمد می‌تواند از

به دست آمده است. برای سنجش نظرات آزمودنی‌ها از مقیاس ۷ گانه لیکرت استفاده شده است. در این مطالعه از مقیاس هفت‌گانه پیوسته از صفر تا ۷ استفاده خواهد شد. در این پرسش‌نامه، نمره‌ی کمتر از ۳ بی‌تعهد، بین ۳ تا ۴ بی‌تفاوت و بیش از ۴ متعهد معرفی شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های آماری پژوهش، از شاخص‌های آمار توصیفی نظیر درصد‌ها، میانگین، میانه، انحراف معیار و واریانس و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون آمار تحلیلی از جمله ضریب همبستگی Spearman، Pearson و Cronbach's alpha و ضریب همبستگی درون‌گروهی (ICC: Intra cross correlation) با استفاده از نرم‌افزار SPSS (SPSS Inc., Chicago, IL) استفاده شده است.

یافته‌ها

در این مطالعه همان‌طور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، ۳۱ درصد (۴۹ نفر) از حجم نمونه را مردان و ۶۹ درصد (۱۰۹ نفر) را زنان تشکیل داده‌اند. همچنین از کل حجم نمونه، ۳/۲ درصد (۵ نفر) مدرک تحصیلی زیر دیپلم، ۱۳/۹ درصد (۲۲ نفر) مدرک دیپلم، ۷ درصد (۱۱ نفر) مدرک فوق دیپلم، ۶۰/۱ درصد (۹۵ نفر) مدرک کارشناسی، ۸/۲ درصد (۱۳ نفر) مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و ۱/۳ درصد (۲ نفر) مدرک تحصیلی دکتری تخصصی بوده‌اند. از این میان، ۲۱/۵ درصد (۳۴ نفر) به صورت پیمانی، ۵/۷ درصد (۹ نفر) رسمی آزمایشی، ۲۳/۴ درصد (۳۷ نفر) رسمی قطعی، ۱۰/۱ درصد (۱۶ نفر) به صورت طرحی در بیمارستان‌های مورد مطالعه مشغول به فعالیت بوده‌اند.

بنابر آن چه در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، در بین کل کارکنان سطح تناسب فرد- سازمان متوسط بوده است و تعهد هنجاری (۴/۶۸) بیشترین میانگین و تعهد مستمر (۴/۴۲) کمترین میانگین را به خود اختصاص داده است. به طور کلی، میزان تعهد سازمانی بالایی در بین کارکنان وجود داشت.

همان‌طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، بین تناسب فرد- سازمان و تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد سازمانی در کل کارکنان ارتباط آماری معنی‌داری وجود داشت. از

تعهد سازمانی Meyer و Allen جمع‌آوری گردید. پرسش‌نامه‌ی تناسب فرد- سازمان ۲۱ سؤالی است که در آن پنج بعد سازگاری ارزش‌های فرد با سازمان، سازگاری اهداف فرد با سازمان، سازگاری شخصیت فرد با سازمان، سازگاری با محیط کاری، سازگاری مهارت، دانش و توانایی بررسی شد. به منظور تأیید روایی پرسش‌نامه‌ی مذکور، دو نوع روایی محتوا و صوری سنجیده شد. در روایی محتوا، هر یک از سؤالات پرسش‌نامه از ۱۰ نفر از صاحب‌نظران به وسیله‌ی سه گزینه‌ی "مرتبط و مهم"، "ضروری نیست" و "غیر مرتبط" مورد سؤال قرار گرفت که روایی آن ۹۵ درصد به دست آمد. شاخص و میزان روایی محتوای این پرسش‌نامه به روش Lavash محاسبه شد. برای سنجش روایی صوری جهت بررسی قابل فهم بودن و پذیرش، از کارمندان بیمارستان‌های مورد مطالعه نظرسنجی به عمل آمد. برای تأیید پایایی پرسش‌نامه‌ی مذکور از روش آزمون- باز آزمون (Test-retest) و Cronbach's alpha استفاده شده است که به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۹ به دست آمده است. برای سنجش نظرات آزمودنی‌ها از مقیاس شش‌گانه لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، کمی موافقم، کمی مخالفم، مخالفم و کاملاً مخالفم) استفاده شد که به هر یک از پاسخ‌ها به ترتیب ارزش مقداری ۶-۱ داده شده است. در این پرسش‌نامه نمره‌ی کمتر از ۳/۵ تناسب ضعیف، بین ۳/۵ تا ۵/۵ تناسب متوسط و نمره‌ی بیش از ۵/۵ تناسب قوی معرفی شده است.

پرسش‌نامه‌ی تعهد سازمانی استاندارد Allen و Meyer، پرسش‌نامه‌ی ۲۴ سؤالی است که در سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری طراحی شده است (۳۷). این پرسش‌نامه با مدل تعهد سازمانی Meyer و Allen که در این مطالعه مورد استفاده قرار گرفته است، منطبق است. برای سنجش روایی این پرسش‌نامه از قضاوت خبرگان استفاده شده است. Allen و Meyer در مطالعه‌ی متاآنالیزی که انجام دادند، میانگین پایایی را از میان ۱۵ مطالعه، ۰/۸۲ برای تعهد عاطفی، ۰/۷۳ برای تعهد مستمر و ۰/۷۶ برای تعهد هنجاری گزارش نموده‌اند (۳۸). در این مطالعه، پایایی پرسش‌نامه‌ی مذکور با استفاده از Cronbach's alpha ۰/۸۵

متغیرهای تناسب ارزش، اهداف، دانش، محیط کاری، شخصیت) به صورت کلی میزان درجه‌ی تناسب فرد- سازمان را با تعیین مناسب بودن وضعیت عامل‌ها در سطح قابل قبولی گزارش نمود. همچنین وی میان نوع فرهنگ سازمانی و تناسب فرد- سازمان رابطه‌ی مستقیم و به نسبت قوی را گزارش می‌کند (۳۹). در رابطه با همین موضوع اردلان و همکاران تأکید می‌کنند که میانگین نمرات کل فرهنگ سازمانی با میانگین نمرات کل یگانگی فرد سازمان رابطه‌ی مستقیم و معنی‌داری دارد ($P < 0/001$). وی همچنین فرهنگ رسالتی را بهترین پیش‌بینی‌کننده‌ی یگانگی فرد- سازمان معرفی می‌نماید (۴۰). ابزری و همکاران در مطالعه‌ی دیگر در زمینه‌ی تأثیر تناسب فرد- سازمان بر نگرش اعضای هیأت علمی دانشگاه نیز درجه‌ی تناسب فرد- سازمان در تمامی عامل‌ها (متغیرهای تناسب ارزش‌ها، اهداف، KSAs (Knowledge-skills-abilities)، محیط کاری و شخصیت) میزان قابل قبولی (بالتر از سطح میانگین) گزارش می‌کند. همچنین وضعیت متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در سطح قابل قبولی گزارش شده است (۴۱). این یافته مؤید تأثیرگذاری عامل‌های تناسب فرد- سازمان بر عامل‌های نگرش سازمانی می‌باشد. قلی‌پور و همکاران در مطالعه‌ی خود بر کارکنان اداره‌ی مرکزی دانشگاه تهران، گزارش می‌دهد که وضعیت متغیر تناسب سازمانی (میانگین ۳/۳۱) و عوامل آن با

میان ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی بیشترین و تعهد مستمر کمترین همبستگی را با تناسب فرد- سازمان نشان داد.

جدول ۱: مشخصات دموگرافیک آزمودنی‌ها

متغیر	فراوانی	درصد
جنس	زن	۱۰۹
	مرد	۴۹
نوع استخدام	پیمانی	۲۱/۵
	رسمی آزمایشی	۵/۷
	رسمی قطعی	۲۳/۴
	طرحی	۱۰/۱
	زیر دیپلم	۳/۲
تحصیلات	دیپلم	۱۳/۹
	کاردانی	۷
	کارشناسی	۶۰/۱
	کارشناسی ارشد	۸/۲
	دکترای تخصصی	۱/۳
	دکترای عمومی	۳/۸

بحث

نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که میانگین تناسب فرد- سازمان در بیمارستان‌های مورد مطالعه در سطح متوسط قرار دارد. ابزری و همکاران پس از محاسبه‌ی معنی درجه‌ی تناسب فرد- سازمان بر اساس میانگین تمامی عوامل

جدول ۲: سطح تناسب فرد- سازمان و تعهد سازمانی کارمندان در بیمارستان‌های مورد مطالعه

متغیر	میانگین	میانه	انحراف استاندارد	مینیمم	ماکزیمم
تناسب فرد- سازمان	۴/۴۸	۴/۵۶	۰/۷۳	۲/۱۰	۷/۷۶
تعهد عاطفی	۴/۳۶	۴/۶۲	۱/۲۳	۱	۶/۷۵
تعهد مستمر	۴/۴۲	۴/۶۲	۱/۳۱	۱	۷
تعهد هنجاری	۴/۶۸	۴/۷۵	۰/۷۸	۲	۶/۸۸
تعهد سازمانی	۴/۴۹	۴/۶۶	۰/۸۸	۱/۹۲	۶/۱۷

جدول ۳: رابطه‌ی تناسب فرد- سازمان و ابعاد مختلف تعهد سازمانی در بیمارستان‌های مورد مطالعه

متغیر	تعهد عاطفی		تعهد مستمر		تعهد هنجاری		تعهد سازمانی	
	p	R	P	r	P	r	p	r
تناسب فرد- سازمان	< 0/001	0/65	< 0/001	0/29	< 0/001	0/45	< 0/001	0/55

مطابق یافته‌های مطالعه، میانگین تعهد مستمر در جامعه‌ی مورد مطالعه معادل $4/42$ و $63/3$ درصد از کارکنان متعهد تعیین گردیده است. شیرباجی در مطالعه‌ی خود میانگین تعهد مستمر در دانشگاه پنجاب هندوستان را $25/96$ و در دانشگاه تبریز را $27/11$ گزارش نموده است، چنان چه پایین‌ترین امتیاز را در هر دو دانشگاه کسب نموده است. سجادی و همکاران میانگین تعهد مستمر را $50/28$ محاسبه نموده است، چنان چه در این پژوهش نیز تعهد مستمر پایین‌ترین امتیاز را کسب نموده است (46). Ferreira میانگین تعهد مستمر 1200 پرستار مورد مطالعه خود را برابر $2/61$ گزارش نموده است که در این پژوهش نیز میزان این نوع تعهد از سایر ابعاد کم‌تر است (47)، در حالی که در این پژوهش تعهد مستمر نمره‌ی پایین‌تری نسبت به تعهد هنجاری و نمره‌ی بالاتری نسبت به تعهد عاطفی کسب نموده است. دل‌گشایی و همکاران نیز تعهد مستمر را $25/99$ محاسبه نموده است (۱). لازم به ذکر است که میزان این بعد از تعهد سازمانی حد واسطه دو بعد دیگر قرار دارد که با نتایج این پژوهش مطابقت دارد.

بر اساس یافته‌های حاصل از مطالعه‌ی تعهد هنجاری کارکنان مورد مطالعه معادل $4/68$ به دست آمده است که حاکی از متعهد بودن $80/4$ افراد مورد مطالعه می‌باشد. این بعد از ابعاد تعهد سازمانی نسبت به سایر ابعاد نمره‌ی بیشتری کسب نموده است. سجادی و همکاران میانگین تعهد هنجاری کارکنان معاونت پشتیبانی مورد مطالعه‌ی خود را $60/33$ گزارش نموده است (44). دل‌گشایی نیز میانگین این بعد را $25/31$ گزارش نموده است (حداقل 13 و حداکثر 35). در این مطالعه تعهد هنجاری کم‌ترین نمره را داشته است، به عبارتی کارکنان در سازمان نه به دلیل احساس تکلیف بلکه به دلیل احساس تعلق وابستگی در سازمان باقی می‌مانند (۱). شیرباجی نیز در مطالعه‌ی خود میانگین تعهد هنجاری را در دانشگاه پنجاب هندوستان $30/12$ و در دانشگاه تبریز $28/63$ گزارش نموده است (46). در مطالعه‌ی وی تعهد هنجاری در جایگاه دوم در میان 3 بعد قرار گرفته است. نتایج مطالعه‌ی شیرباجی، مطالعه‌ی سجادی را تأیید می‌کند، ولی با نتایج این مطالعه مغایر است.

(تناسب ارزش‌ها، شخصیت و اهداف با میانگین‌های $3/29$ ، $3/78$ و $3/34$) مطلوب بوده است، یعنی تناسب کارکنان با سازمان به طور کلی و بر اساس عوامل آن وضعیت مناسبی دارد (حد پایین $0/22$ و حد بالا را $0/40$) (42). Tepeci و Bartlett در مطالعه‌ی خود بر روی 182 دانشجوی صنعت مهمان‌داری میانگین تناسب سازمانی را $4/21$ گزارش نموده است (43). مطالعات مورد بررسی با یافته‌های پژوهش منطبق است و آن را تأیید می‌کند. مطابق یافته‌های پژوهش، میانگین تعهد سازمانی معادل $4/49$ محاسبه شده است که با توجه به میانگین بیش از 4 ، $72/8$ درصد از کارکنان مورد مطالعه متعهد تعیین گردیده‌اند. همچنین تعهد سازمانی دارای بیشترین میزان سطح تعهد نسبت به تعهد مستمر و عاطفی و کمترین میزان تعهد نسبت به تعهد هنجاری است.

سجادی و همکاران در مطالعه‌ی خود بر روی کارکنان معاونت پشتیبانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، با استفاده از پرسش‌نامه‌ی Meyer و Allen نشان داد که میانگین تعهد عاطفی در جامعه‌ی پژوهشی مورد مطالعه را بالاتر از سایر ابعاد و معادل $63/27$ می‌باشد. در تحلیل اطلاعات حداقل میانگین امتیازات صفر و حداکثر آن 100 بود (44). دل‌گشایی و همکاران نیز میزان تعهد عاطفی کارکنان بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی همدان را بالاتر از دو بعد دیگر و $27/18$ (حداقل 8 و حداکثر 38) گزارش نموده است (۱). در مطالعه‌ی یعقوبی و همکاران نیز میانگین سطح تعهد عاطفی نسبت به ابعاد مستمر و هنجاری بیشتر گزارش شده است (45).

شیرباجی در مطالعه‌ی خود میانگین تعهد عاطفی را $33/85$ در اعضای هیأت علمی دانشگاه پنجاب هندوستان و $28/58$ در دانشگاه تبریز ایران گزارش نموده است. چنان چه تعهد عاطفی در دانشگاه تبریز ایران رتبه‌ی اول و در دانشگاه پنجاب هندوستان رتبه‌ی دوم را کسب نموده است (46). Ferreira میانگین تعهد عاطفی را بالاتر از ابعاد دیگر و معادل $3/46$ (از 5 نمره) گزارش نموده است (47). یافته‌های حاصل از پژوهش‌های مورد بررسی با این پژوهش مغایر است. به نظر می‌رسد که عواملی همچون ویژگی‌های شغلی، سازمانی و تجارب کاری بر این تفاوت‌ها صحنه می‌گذارد.

Andrews و همکاران اذعان کردند که بین تناسب فرد-سازمان و تعهد سازمانی رابطه‌ی معنی‌دار مثبتی وجود دارد (۵۱). Verquer و همکاران تأکید می‌کنند که تناسب فرد-سازمان با میل به ترک سازمان، رضایت شغلی و تعهد سازمانی مرتبط است. همچنین اذعان نموده‌اند که متوسط همبستگی میان تناسب فرد-سازمان با تعهد سازمانی معادل $0.312+$ می‌باشد (۲۵). البته لازم به ذکر است که با توجه به نتایج مطالعه‌ی Meglino و همکاران، هنگامی که ارزش‌های کارگران و کارفرمایان سازگاری بیشتری داشته باشد، تعهد سازمانی ($r = 0.17$) و رضایت شغلی بیشتری دارند (۵۲). O'Reilly و همکاران در یافته‌های مطالعه‌ی خود، تناسب فرد-سازمان را پیش‌بینی‌کننده‌ی مناسبی برای تعهد سازمانی ($r = 0.45$) گزارش نمودند (۵۳). نتایج حاصل از این مطالعه با پژوهش‌های مورد بررسی مطابقت دارد.

نتیجه‌گیری

با توجه به مطالعات مورد بررسی و یافته‌های پژوهش حاضر، می‌توان نتیجه گرفت که بین تناسب فرد-سازمان و تعهد سازمانی رابطه‌ی مستقیمی برقرار است و افزایش یا کاهش تناسب فرد-سازمان تأثیر مستقیمی بر افزایش یا کاهش تعهد سازمانی خواهد داشت. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود، بیمارستان‌ها در استخدام، جذب و تعدیل کارکنان به مقوله‌ی تناسب کارکنان-سازمان توجه داشته باشند و علاوه بر آگاهی بخشیدن به کارکنان در خصوص اهداف، ارزش‌ها و انتظارات سازمان، نیازها، ارزش‌ها و اهداف آن‌ها را شناسایی کنند تا بدین وسیله زمینه‌ی سازگاری هر چه بیشتر در جهت تحقق اهداف متعالی سازمان تحقق یابد.

تشکر و قدردانی

با تشکر صمیمانه از تمامی دوستان و عزیزانی که در این مسیر ما را یاری داشته‌اند، به ویژه استادان و کارشناسانی که همواره از راهنمایی‌ها و مساعدت ایشان بهره‌مند گشته‌ایم.

بر مبنای یافته‌های حاصل از مطالعه، تعهد سازمانی کارکنان معادل $4/49$ محاسبه گردیده است. این میانگین حاکی از متعهد بودن $68/4$ درصد جامعه‌ی پژوهش می‌باشد. سجادی و همکاران میانگین تعهد سازمانی جامعه‌ی پژوهش خود را $54/85$ درصد و در سطح متوسط گزارش نموده است (۴۴). Chan و Chew میانگین تعهد سازمانی کارکنان ۹ سازمان کشور استرالیا را $4/54$ گزارش کرده است (۴۸). دل‌گشایی و همکاران میانگین تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی همدان را در سطح متوسط و معادل $78/48$ محاسبه نموده است (حداقل نمره ۴۵ و حداکثر ۱۰۱) (۱). نحیر و همکاران در مطالعه‌ی خود بر روی بیمارستان‌های شهر تهران اذعان می‌کنند که $45/3$ پرستاران شاغل رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارند (۲). تفاوت در سطح تعهد سازمانی در مطالعات مورد بررسی به نظر می‌رسد که به عوامل فردی، سازمانی و غیر سازمانی بستگی دارد. در مطالعه‌ای که سجادی و همکاران انجام دادند، نتایج نشان می‌دهد که عواملی همچون وضعیت استخدامی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد، در حالی که در این مطالعه وضعیت استخدامی به عنوان متغیر تأثیرگذار شناسایی نشده است، بلکه متغیری از جمله وضعیت تأهل و سطح تحصیلات بر متغیر تعهد سازمانی تأثیرگذار هستند که البته متغیر وضعیت تأهل در مطالعه‌ی سجادی مورد بررسی قرار نگرفته است (۴۴).

یافته‌های مطالعه نشان دهنده ارتباط مستقیم بین متغیر تعهد سازمانی و تناسب فرد-سازمان می‌باشد. بدین معنی که با افزایش تعهد سازمانی در بین کل کارکنان میزان تناسب فرد-سازمان نیز افزایش می‌یابد و بر عکس. با توجه به نتایج تحقیقات Kalliath و همکاران، در حالی که بین ارزش‌های افراد و ارزش‌های سازمانی سازگاری وجود داشته باشد، تعهد بالاتری در بین کارکنان وجود دارد (۴۹). Iplik و همکاران اذعان کردند که بین تناسب فرد-سازمان و تعهد سازمانی رابطه‌ی معنی‌دار مثبتی وجود دارد که البته قابل تعمیم به زمینه‌های ملی و فرهنگی دیگری نیست (۵۰). همچنین

References

1. Delgoshaei B, Tofighi S, Kermani B. The relationship between organizational climate and organizational commitment in teaching hospitals of Hamadan University of medical sciences. *Ofogh-e-Danesh* 2009; 14(4): 60-8. [In Persian].
2. Nehrir B, Ebadi A, Tofighi Sh, Karimi Zarchi A, Honarvar H. Relationship of job satisfaction and organizational commitment in hospital nurses. *J Mil Med* 2010; 12(1): 23-6.
3. Alaedini F, Mirza Sadeghi AR, Karimi S, Moghari MH, Maleki AR, Tajik Saeedi J, et al. Performance management system in Ziaeiian hospital emergency [Online]. 2003 [cited 2010 Apr 20]; Available from: URL: http://cehp.behdasht.gov.ir/uploads/170_243_Alaedini.doc/ [In Persian].
4. April Chang WJ, Huang TC. Relationship between strategic human resource management and firm performance: A contingency perspective. *International Journal of Manpower* 2005; 26(5): 434-49..
5. Asefazade S, Rezapour A. *Healthcare Management*. 1st ed. Qazvin, Iran: Hadis Emroz Publication; 2006. p. 420. [In Persian].
6. Anthony WP, Kacmar KM, Perrewé PL. *Strategic human resource management: a strategic approach*. New York, NY: Harcourt College Publishers; 2002. p. 115-32.
7. Cable DM, Judge TA. Person-Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 1996; 67(3): 294-311.
8. Chatman JA. Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly* 1991; 36(3): 459-84.
9. Lewin K. *Field Theory in Social Science: Select Theoretical Papers*. New York, NY: Harper & Row; 1951.
10. Billsberry J, Ambrosini V, Moss-Jones J, Marsh P. Some Suggestions for Mapping Organizational Members' Sense of Fit. *Journal of Business and Psychology* 2005; 19(4): 555-70.
11. Boxx WR, Odom RY, Dunn MG. Organizational values and value congruency and their impact on satisfaction, commitment, and cohesion: An empirical examination within the public sector. *Public Personnel Management* 1991; 20(2): 195-205.
12. Chatman JA. Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review* 1989; 14(3): 333-49.
13. Posner BZ. Person-Organization Values Congruence: No Support for Individual Differences as a Moderating Influence. *Human Relations* 1991; 45(4): 351-61.
14. Vancouver JB, Millsap RE, Peters PA. Multilevel analysis of organizational goal congruence. *Journal of Applied Psychology* 1994; 79(5): 666-79.
15. Vancouver JB, Schmitt NW. An exploratory examination of person-organization fit: Organizational goal congruence. *Personnel Psychology* 1991; 44(2): 333-52.
16. Bretz RD, Ash RA, Dreher GF. Do People Make the Place? An Examination of the Attraction-Selection-Attrition Hypothesis. *Personnel Psychology* 1989; 42(3): 561-81.
17. Cable DM, Judge TA. Pay preferences and job search decisions: a person-organization fit perspective. *Personnel Psychology* 1994; 47(2): 317-48.
18. Turban DB, Koen TL. Organizational attractiveness: An integrationist perspective. *Journal of Psychology* 1993; 2: 281-302.
19. Bowen DE, Ledford GE, Nathan BR. Hiring for the Organization, Not the Job. *Academy of Management Executive* 1991; 5(4): 35-51.
20. Burke RJ, Deszca E. Preferred organizational climates of Type A individuals. *Journal of Vocational Behavior* 1982; 21(1): 50-9.
21. Ivancevich JM, atteson MT. A Type A-B person-work environment interaction model for examining occupational stress and consequences. *Human Relations* 1984; 37(7): 491-513.
22. Kristof AL. Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology* 1996; 49(1): 1-49.
23. Cable DM, Judge TA. Interviewers' perceptions of persons-organization fit and organizational selection decisions. *J Appl Psychol* 1997; 82(4): 546-61.
24. van Hooft EA, Born MP, Taris TW, van der Flier H. Ethnic and gender differences in applicants' decision-making processes: an application of the theory of reasoned action. *International Journal of Selection & Assessment* 2006; 14(2): 156-66.
25. 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.

26. Selahatian T. Measuring organizational climate and organizational commitment in the Turkish educational context. Education resource information center [Report]. Istanbul, Turkey: In Turkey University; 1998. p. 45.
27. Farhangi AA, Hosseinzadeh A. Theories and a new model of organizational commitment [Online]. 2009; Available from: URL: <http://athir.blogfa.com/post-1912.aspx/> [In Persian].
28. Becker HS. Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology* 1960; 66(1): 32-40.
29. Etzioni A. *Modern organizations*. New York, NY: Prentice-Hall; 1964.
30. Grusky O. Career Mobility and Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly* 1966; 10(4): 488-503.
31. Hall DT, Schneider B, Nygren HT. Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly* 1970; 15(2): 176-90.
32. Sheldon ME. Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly* 1971; 16(2): 143-50.
33. Wiener Y, Gechman AS. Commitment: A behavioral approach to job involvement. *Journal of Vocational Behavior* 1977; 10(1): 47-52.
34. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* 1979; 14(2): 224-47.
35. Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1991; 1(1): 61-89.
36. Madani H, Zahedi MJ. Determinate of factors on organizational commitment: A Case Study of Bidboland and Fajr gas companies. *Iranian Journal of Sociology* 2005; 6(1): 3-33.
37. Meyer JP, Allen NJ. Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology* 1984; 69(3): 372-8.
38. Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnysky L. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior* 2002; 61(1): 20-52.
39. Abzari M, Ansari ME, Safarnia H, Abasi A. 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].
40. Ardalan M, Salimi Q, Rajaeepour S, Molavy H. A study of Relationship between Person-Organization Fit and Organizational Culture in Western Iran State Universities (Hamadan, Kermanshah and Kordestan). *Quarterly journal of Research and Planning in Higher Education* 2008; 14(1): 97-131. [In Persian].
41. Abzari M, Ansari ME, Safarnia H, Abasi A. The Impact of Person-Organization Fit on Organizational Attitudes of University Faculties. *Journal of Agricultural Science and Technology* 2008; 3(10): 63-86. [In Persian].
42. Gholipour A, Roshannejad M, Sherafat Sh. Explaining the Impact of Person-Organization Fit on Work Alienation and Work Engagement. *Strategic Management Thought* 2010; 4(1): 209-29. [In Persian].
43. Tepeci M, Bartlett ALB. The hospitality industry culture profile: a measure of individual values, organizational culture, and person-organization fit as predictors of job satisfaction and behavioral intentions. *International Journal of Hospitality Management* 2002; 21(2): 151-70.
44. Sajadi H, Khamesipour M, Hassanzadeh A, Vali L. Organizational commitment and job quitting among staff in Administrative chancellery of Isfahan University of Medical Sciences. *Iran Occup Health* 2009; 6(3): 32-40. [In Persian].
45. Yaghoubi M, Saghaian Nejad S, Gorji HA, Norozi M, Rezaie F. Organizational Justice, Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Hospital Staffs; Medical University of Isfahan (MUI). *J Health Adm* 2009; 12(35): 25-32. [In Persian].
46. Shirbagi N. Exploring Organizational Commitment and Leadership Frames within Indian and Iranian Higher Education Institutions. *Bulletin of Education & Research* 2007; 29(1): 17-32.
47. Ferreira MM. Nurses organizational commitment: the discriminating power of gender. *Nurs Adm Q* 2007; 31(1): 61-7.
48. Chew J, Chan CC. Human resource practices, organizational commitment and intention to stay. *International Journal of Manpower* 2008; 29(6): 503-22.
49. Kalliath TJ, Bluedorn AC, Strube MJ. A test of value congruence effects. *Journal of Organizational Behaviour* 1999; 20(7): 1175-98.
50. Iplik FN, Kilic KC, Yalcin A. The simultaneous effects of person-organization and person-job fit on Turkish hotel managers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 2011; 23(5): 644-61. www.SID.ir

51. Andrews MC, Baker T, Hunt TG. "Values and person-organization fit: Does moral intensity strengthen outcomes?". *Leadership & Organization Development Journal* 2011; 32(1): 19.
52. Meglino BM, Ravlin EC, Adkins CL. A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of Applied Psychology* 1989; 74(3): 424-32.
53. 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.

Person-Organization Fit and Organizational Commitment in University Hospitals of Tehran University of Medical Sciences*

Hamid Ravaghi, PhD¹; Lida Shams, MSc²; Aidin Aryankhesal, PhD³; Masoud Salehi, PhD⁴

Original Article

Abstract

Introduction: Commitment of staff is intangible asset that can highly provide better services. Since providing healthcare services is only possible through efficient human resources, this study evaluated the association between person-organization fit and organizational commitment of staff in university hospitals of Tehran University of Medical Sciences.

Methods: This was a descriptive and cross-sectional study which was conducted in 2011. All the staff employed in university hospitals and medical centers have been chosen. Firoozgar, Baharloo, Shariati and Hazrate Rasoul Hospitals were randomly selected as the study samples. Sample size (n = 180) distributed between the hospitals using the class-ratio method. Data were collected using person-organization fit (Scrogines) and organizational commitment (Myer and Allen) questionnaires, and their validity and reliability were evaluated. Data analysis was done through the Spearman-Pearson correlation test, Cronbach's alpha and Intra cross-correlation tests.

Results: According to the study, the level of person-organization fit between staff was moderate (4.48). In the dimensions of organizational commitment, normative commitment (4.68) had the highest mean and continuous commitment (4.42) had the lowest mean. In general, organizational commitment among the staff has been in high levels. In addition, there was a statistical significant association between person-fit and affective commitment, continuance commitment, normative commitment and organizational commitment.

Conclusion: Considering the important role of healthcare organizations and human resources for providing services and achieving conclusive goals, it is necessary to prove the association between person-organization fit and organizational commitment and policymaker must give more attention to the person-organization fit in attraction, selection and adjustability of staff.

Keywords: Person-Organization Fit; Organizational Commitment; Staff; Hospitals

Received: 15 Jan, 2013

Accepted: 25 Apr, 2013

Citation: Ravaghi H, Shams L, Aryankhesal A, Salehi M. **Person-Organization Fit and Organizational Commitment in University Hospitals of Tehran University of Medical Sciences.** Health Inf Manage 2013; 10(2): ??

* This article derived from a MSc Thesis.

1- Assistant Professor, Health Services Management, School of Management and Medical Information Sciences, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

2- PhD Student, Health Policy, School of Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

(Corresponding Author) Email: shams_lida@yahoo.com

3- Assistant Professor, Health Services Management, School of Management and Medical Information Sciences, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

4- Assistant Professor, Statistics and Mathematics, School of Management and Information Sciences, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran