

رابطه‌ی بین تناسب فرد-سازمان و تعهد سازمانی مدیران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی البرز

دکتر کیومرث پوررستمی^۱، ماریتا محمدشاهی^۲، دکتر لیدا شمس^۳، دکتر
محمدعلی کریمی اقدام^۴، طه نصیری^۵، پروانه حیدری ارجلو^۶

چکیده

زمینه و هدف: موضوع تناسب میان افراد و سازمان به عنوان عاملی تاثیرگذار برای جذب افراد خاص به درون سازمان و حفظ وفاداری و ایجاد تعهد در آنها به شمار می‌رود. لذا در این مطالعه، هدف، ارزیابی و تعیین میزان تناسب فرد-سازمان و تعهد سازمانی در مدیران و ارتباط آن‌ها با یکدیگر در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی البرز می‌باشد.

روش بررسی: پژوهش حاضر، مطالعه‌ی مقطعی و از نوع توصیفی تحلیلی است. جامعه‌ی پژوهش مدیران شاغل در دانشگاه علوم پزشکی البرز بودند. داده‌های مطالعه به صورت سرشماری از ۱۸۰ نفر جمع‌آوری شد. جهت جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه، تناسب فرد-سازمان و تعهد سازمانی استفاده شد. برای تأیید پایایی پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ و برای تأیید روایی از نظر خبرگان استفاده شد. از آزمون‌های ناپارامتریک Mann-Whitney و Kruskal-Wallis برای تحلیل داده‌ها استفاده گردید.

یافته‌ها: میانگین نمره‌ی تناسب فرد-سازمان ۵/۱۶ با انحراف معیار ۰/۲۸ و میانگین نمره‌ی تعهد سازمانی ۴/۹۱ با انحراف معیار ۰/۴۴ بود. به علاوه بین تناسب فرد-سازمان و تعهد سازمانی رابطه آماری معنی‌داری مشاهده شد ($p=0/00$ و $r=0/63$).

نتیجه‌گیری: مدیران دانشگاه علوم پزشکی البرز تناسبی در سطح متوسط با سازمان خود داشتند؛ اگرچه از تعهد سازمانی بالایی برخوردار بودند. لذا پیشنهاد می‌گردد مدیران در مورد ارزش‌ها و اهداف سازمان آگاه شوند، و از سوی دیگر ارزش‌ها و ویژگی‌های فردی آنها نیز شناسایی گردد. علاوه بر این، باید در خط مشی‌های مربوط به جذب و استخدام مدیران به مقوله‌ی تناسب آن‌ها با سازمان توجه بیشتری شود.

واژه‌های کلیدی: تناسب فرد-سازمان، تعهد سازمانی، مدیران دانشگاه علوم پزشکی البرز، البرز، ایران

دریافت مقاله: شهریور ۱۳۹۵

پذیرش مقاله: دی ۱۳۹۵

*نویسنده مسئول:

ماریتا محمدشاهی؛

دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی
تهران

Email :
m.mohamadshahi@gmail.com

^۱ استادیار گروه اطفال، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی البرز، کرج، ایران

^۲ دانشجوی دکتری تخصصی اقتصاد سلامت، گروه علوم مدیریت و اقتصاد بهداشت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

^۳ دکتری تخصصی سیاستگذاری سلامت، دانشکده آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران

^۴ پزشک عمومی، مشاور حوزه ریاست، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران

^۵ دانشجوی دکتری تخصصی سیاستگذاری سلامت، مرکز تحقیقات طب، قرآن و حدیث، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، تهران، ایران

^۶ کارشناس ارشد اقتصاد بهداشت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

مقدمه

مدیران و کارکنان، ارزشمندترین دارایی‌های سازمان‌ها هستند. نیروی انسانی با عملکرد مناسب می‌تواند در جهت اهداف سازمان و یا در صورت عدم هدایت در خلاف جهت اهداف سازمان گام 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 و مدیران 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). اهداف سازمانی در صورتی تحقق می‌یابد که افراد به ویژه مدیران در سازمان‌ها علاوه بر احترام به ارزش‌های سازمانی، در جهت هدف‌های اصلی تلاش نمایند، این امر تحقق نمی‌یابد مگر اینکه 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، علائق 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 شناخته شده است (۴).

تناسب فرد-سازمان به عنوان سازگاری میان الگوهایی از ارزش‌های سازمانی و الگوهایی از ارزش‌های فردی تعریف شده است (۵). همچنین Kristoff (۱۹۹۶) تناسب فرد-سازمان را «سازگاری میان افراد و سازمان‌هایی که در آن کار می‌کنند» تعریف کرده است (۶). Schneider ریشه‌های تناسب فرد-سازمان را در چارچوب ASA یا نظریه Attraction-Selection-Attrition ارائه کرده است (۷). در این نظریه عنوان می‌شود که افراد به دنبال سازمان‌هایی می‌گردند که برای آن‌ها جذابیت داشته باشد، وقتی که هیچ جذابیتی برای آن‌ها وجود نداشته باشد، از سازمان خارج می‌شوند (۸). اساساً تئوری تناسب فرد-سازمان مشخص می‌کند که ویژگی‌هایی در سازمان‌ها وجود دارند که دارای پتانسیل سازگاری با ویژگی‌ها و خصوصیات افراد هستند و همچنین مشخص می‌کند که رفتارها و نگرش‌های افراد تحت تاثیر درجه سازگاری یا تناسب میان افراد و سازمان‌ها قرار خواهند گرفت (۹).

تاکنون مدل‌های مختلفی در زمینه‌ی تناسب فرد-سازمان ارائه شده است؛ مهمترین آنها مدلی بود که Kristoff در سال ۱۹۹۶ در این زمینه ارائه نمود (۶). براساس این مدل، تناسب فرد-سازمان وقتی ایجاد می‌شود که اهداف-ارزش‌ها، نیازها، علایق و خواسته‌ها و شخصیت‌های افراد با ویژگی و خصیصه‌های متناظر سازمانی سازگار گردند (۱۱ و ۱۰).

به طور کلی موضوع تناسب میان افراد و سازمان به عنوان عاملی تاثیرگذار و مهم برای پاسخ به این سوال که چرا افراد به سازمانی خاص جذب می‌شوند، یا اینکه توسط سازمانی خاص انتخاب شده و سرانجام در سازمانی خاص باقی می‌مانند، مطرح گردیده است (۱۲ و ۱۱ و ۱۰ و ۹). علاقه‌ی وافر به تحقیق در این حوزه می‌تواند حداقل تا حدودی ناشی از این مسئله باشد که از طریق تناسب فرد-سازمان می‌توان نتایج مثبت کاری زیادی را پیش‌بینی کرد (۱۳ و ۸). یکی از این نتایج می‌تواند تعهد سازمانی نیروی انسانی باشد (۱۴).

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 مدیران یک نیروی قوی و موثر در موفقیت سازمان‌هاست. تعهد سازمانی یک نگرش درباره‌ی وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند 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. پورتر، به نقل از Nehrir و همکاران مفهوم یک بعدی تعهد سازمانی را پیشنهاد می‌دهد (۲).

Allen و Meyer ابعاد مختلفی برای تعهد سازمانی عنوان نموده‌اند. آنها بین سه نوع تعهد تمایز قائل می‌شوند و تعهد سازمانی را با سه مولفه‌ی: تعهد عاطفی (دلبستگی عاطفی و تعلق خاطر مدیران و کارکنان به سازمان)، تعهد مستمر (باقی ماندن در سازمان به علت هزینه‌های ناشی از ترک سازمان) و تعهد هنجاری (الزام و احساس تکلیف به باقی ماندن در سازمان) تعریف می‌کنند (۱۵).

با توجه به اینکه ممکن است بین تناسب فرد-سازمان و تعهد سازمانی رابطه‌ای وجود داشته باشد و این ارتباط می‌تواند بر سایر عوامل از جمله ارائه خدمات با کیفیت، سطح بهره‌وری، رضایتمندی مشتریان و ذینفعان در سازمان و در نهایت سطح سلامت جامعه تاثیر بسزایی داشته باشد و از آنجایی که ارائه خدمات صرفاً با نیروی انسانی کارآمد امکان‌پذیر است، در مطالعه‌ی

نظرات آزمودنی‌ها از مقیاس شش‌گانه ی 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 شد و برای سوالاتی که به صورت منفی نگاشته شده بودند از ارزش‌گذاری معکوس استفاده گردید. در این پرسش‌نامه، نمره ی کمتر از ۳/۵ تناسب ضعیف، بین ۳/۵ تا ۵/۵ تناسب متوسط و نمره ی بیش از ۵/۵ تناسب قوی شناخته شده است. پرسش‌نامه ی دوم مربوط به تعهد سازمانی بود. پرسش‌نامه ی تعهد سازمانی Allen و Meyer پرسش‌نامه ی دیگری بود که به دفعات در داخل و خارج از کشور استفاده شده است. Meyer و Allen پرسش‌نامه ۲۴ سوالی را در سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری طراحی کردند (۱۹). این پرسش‌نامه با مدل تعهد سازمانی Allen و Meyer که در این مطالعه استفاده شده است، منطبق بود. در این پرسش‌نامه نیز از مقیاس هفت‌گانه ی لیکرت (خیلی مخالفم، مخالفم، کمی مخالفم، نظری ندارم، کمی موافقم، موافقم، خیلی موافقم) استفاده شد. در این پرسش‌نامه نمره ی کمتر از ۳ بی تعهد، بین ۳ تا ۴ بی تفاوت و بیش از ۴ متعهد شناخته می‌شدند. برای سنجش روایی این پرسش‌نامه‌ها از قضاوت خبرگان استفاده شده است و به منظور تأیید پایایی پرسش‌نامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده گردید (آلفای کرونباخ پرسش‌نامه تناسب فرد-سازمان: ۰/۸۶/۴۲٪، روایی محتوایی این پرسش‌نامه‌ها در مطالعات قبلی بررسی شده بود (۲۰). به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های آماری پژوهش، از شاخص‌های آمار توصیفی نظیر درصدها، میانگین، انحراف معیار استفاده شد و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون آمار تحلیلی از جمله ضریب همبستگی اسپیرمن (به منظور تعیین میزان همبستگی بین مولفه‌های پژوهش: تناسب فرد-سازمان، تعهد سازمانی) و به منظور آزمون فرضیات پژوهش با توجه به نتایج آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف که غیرنرمال بودن داده‌های مربوط به میانگین نمره ی تناسب فرد-سازمان و تعهد سازمانی را نشان می‌داد در تحلیل روابط از آزمون‌های ناپارامتریک مانند Kruskal-Wallis و Mann-Whitney در سطح اطمینان ۵٪ استفاده شد. برای محاسبه این چنین آزمون‌هایی از نرم افزار SPSS 19 استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج به دست آمده نشان داد که از بین ۱۸۰ نفری که به پرسش‌نامه‌ها پاسخ داده بودند ۱۱۶ نفر (۶۴/۴٪) زن و ۶۴

حاضر علاوه بر بررسی سطح تناسب فرد-سازمان و تعهد سازمانی، به بررسی ارتباط این دو مولفه و همچنین ارتباط سطح تناسب فرد-سازمان بر هریک از ابعاد تعهد سازمانی در مدیران بخش‌های مختلف دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی البرز پرداخته شده است (۱۷ و ۱۶).

فرمانداری کرج از اواسط سال ۱۳۸۹ از توابع استان تهران خارج و به عنوان استان مستقل معرفی شد. استقلال این استان موجب ایجاد ساختارهای سازمانی و اداری استانی شد؛ که گاه ظرفیت و پتانسیل چندان قوی برای بالفعل شدن آن وجود نداشت. ایجاد پستهای سازمانی جدید و متعدد بناچار موجب استفاده از افرادی شد که مطابق با علاقه، اهداف و شرایط این سازمانها نبود و احتمالاً رنگ شایسته‌سالاری کمتری داشت. بنابراین کوتاه بودن عمر سازمانها و استفاده از مدیران کم تجربه و غیر متخصص، ارزش مطالعه ی تعهد سازمانی را دو چندان نمود. به طور کلی هدف این مطالعه ضمن تجزیه و تحلیل تعهد سازمانی در سه سطح مختلف عاطفی، هنجاری و مستمر از یک طرف و تناسب فرد-سازمان از طرفی دیگر، تعیین رابطه ی بین دو مولفه ی تناسب فرد-سازمان و تعهد سازمانی در بین مدیران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی البرز و همچنین ارائه راهکارهایی جهت بهبود عملکرد مدیران در بیمارستانها، مراکز بهداشتی و واحدهای ستادی دانشگاه علوم پزشکی البرز در این خصوص بوده است.

روش بررسی

این پژوهش، مطالعه ای توصیفی - تحلیلی است که در سال ۱۳۹۳ انجام گرفته است. جامعه ی پژوهش کلیه مدیران شاغل در دانشگاه علوم پزشکی البرز شامل: ستاد، شبکه‌های بهداشت و درمان، بیمارستان‌ها، دانشکده‌ها و سایر مراکز و واحدهای تابعه بود. در این مطالعه به علت محدود بودن جامعه ی مورد مطالعه و جهت افزایش اعتبار نتایج، داده‌ها به صورت سرشماری جمع‌آوری شدند که در حدود ۲۳۰ نفر بودند؛ اما تنها ۱۸۰ پرسش‌نامه عودت داده شد. بنابراین ضریب پاسخگویی برابر ۷۸/۲٪ بود.

ابزار گردآوری داده‌های پژوهش حاضر دو پرسش‌نامه بوده است. پرسش‌نامه اول پرسش‌نامه ی تناسب فرد - سازمان Scroggins بود (۱۸) که شامل ۲۳ سوال بود و 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. برای سنجش

این گروه بیشترین فراوانی را داشتند. مدیران به طور متوسط ۱۶/۱۱ سال سابقه خدمت داشتند که میانگین سابقه مدیریت شان ۸/۸۴ سال بود. از نظر ساعت کاری هم ۱۲۷ نفر (۷۰/۶٪) از مدیران اعلام داشتند که ۸-۱۰ ساعت در طول روز در سازمان مشغول به کار بودند.

نفر (۳۵/۶٪) مرد بودند. بیشترین فراوانی پاسخ دهندگان از نظر سن ۴۰ تا ۵۰ سال بود که ۵۱ درصد کل را شامل می شد. همچنین به لحاظ تحصیلات بیشتر مدیران دارای مدرک کارشناسی (۲۶/۷٪) و پزشک عمومی (۲۳/۹٪) بودند. به لحاظ نوع استخدام ۶۳/۳٪ از افراد به صورت رسمی-قطعی در استخدام دانشگاه بودند که

جدول ۱: میانگین نمره های ابعاد تناسب فرد- سازمان و تعهد سازمانی در مدیران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی البرز، ۱۳۹۳

| ابعاد تناسب فرد - سازمان و تعهد سازمانی | میانگین | انحراف معیار | ماکزیمم | مینیمم |
|---|---------|--------------|---------|--------|
| تناسب ارزش ها | ۵/۰۸ | ۰/۳۲ | ۶/۰۰ | ۳/۰۲ |
| تناسب اهداف | ۵/۰۸ | ۰/۳۲ | ۶/۰۰ | ۳/۰۲ |
| تناسب محیط | ۵/۲۳ | ۰/۵۱ | ۶/۰۰ | ۲/۷۵ |
| تناسب شخصیت | ۵/۱۱ | ۱/۳۹ | ۱۸/۷۵ | ۲/۷۵ |
| تناسب مهارت | ۵/۲۶ | ۰/۲۸ | ۶/۰۰ | ۳/۶۰ |
| تناسب فرد- سازمان | ۵/۱۶ | ۰/۲۸ | ۷/۴۸ | ۳/۵۷ |
| تعهد عاطفی | ۵/۳۸ | ۰/۹۸ | ۶/۸۸ | ۲/۵۰ |
| تعهد مستمر | ۴/۴۸ | ۰/۴۶ | ۶/۱۳ | ۲/۶۳ |
| تعهد هنجاری | ۴/۸۸ | ۰/۷۵ | ۶/۶۳ | ۲/۱۳ |
| تعهد سازمانی | ۴/۹۱ | ۰/۴۴ | ۶/۲۹ | ۲/۹۶ |

بود که میزان تعهد سازمانی بالایی را در بین مدیران سازمان نشان می داد که در این قسمت بعد تعهد عاطفی با نمره ۵/۳۸ بالاترین میانگین و تعهد مستمر با میانگین ۴/۴۸ کمترین میانگین را به خود اختصاص داده بود.

اطلاعات جدول ۱ نشان می دهد که تمامی ابعاد تناسب فرد-سازمان میانگین نمره ای بالاتر از ۵ داشتند و به طور کلی میانگین آن ۵/۱۶ بود، لذا مدیران سازمان دارای تناسب متوسط بودند. میانگین نمره های مربوط به ابعاد تعهد سازمانی بالاتر از ۴

جدول ۲: رابطه بین تناسب فرد-سازمان و ابعاد مختلف تعهد سازمانی در مدیران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی البرز، ۱۳۹۳

| ابعاد تعهد سازمانی | ضریب همبستگی پیرسون | p-value | تناسب فرد - سازمان |
|--------------------|---------------------|---------|--------------------|
| تعهد عاطفی | ۰/۷۰۶ | ۰/۰۰۰ | |
| تعهد مستمر | ۰/۲۸۴ | ۰/۰۰۰ | |
| تعهد هنجاری | ۰/۴۱۹ | ۰/۰۰۰ | |
| تعهد سازمانی | ۰/۶۳۰ | ۰/۰۰۰ | |

دارد که از میان آنها تعهد عاطفی بیشترین و تعهد مستمر کمترین همبستگی را با تناسب فرد-سازمان دارد (جدول ۲).

به علاوه مشاهده شد که بین ابعاد مختلف تعهد و تعهد سازمانی کل با تناسب فرد-سازمان رابطه آماری معنی داری وجود

جدول ۳: رابطه بین تناسب فرد-سازمان و تعهد سازمانی با متغیرهای دموگرافیک در مدیران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی البرز، ۱۳۹۲

| متغیرهای دموگرافیک | تعداد آزمون | p-value | تعداد آزمون | p-value | تناسب فرد - سازمان |
|--------------------|-------------|---------|-------------|---------|--------------------|
| جنسیت | ۱/۸۵ | ۰/۰۶ | ۲/۷۴ | ۰/۰۰۶ | |
| سن | ۱۱/۸۶ | ۰/۰۰۸ | ۶/۴۴ | ۰/۰۹۰ | |

| | | | | |
|-------|-------|-------|-------|--------------------|
| ۰/۵۲۰ | -۰/۶۳ | ۰/۲۴۵ | -۱/۱۶ | وضعیت تأهل |
| ۰/۰۹۵ | ۶/۳۵ | ۰/۳۷۲ | ۳/۱۳ | رشته تحصیلی |
| ۰/۰۰۷ | ۱۷/۵۴ | ۰/۲۲۲ | ۸/۲۲ | مقطع تحصیلی |
| ۰/۰۰۴ | ۱۵/۵۵ | ۰/۱۲۴ | ۷/۲۴ | وضعیت استخدامی |
| ۰/۰۷۰ | ۱۳/۱۰ | ۰/۰۰۵ | ۲۰/۳۳ | سابقه خدمت |
| ۰/۰۴۰ | ۱۱/۴۰ | ۰/۲۶۸ | ۶/۴۱ | سابقه مدیریت |
| ۰/۳۰۰ | ۶/۰۵ | ۰/۰۴۷ | ۱۱/۲۲ | سابقه مدیریت کنونی |
| ۰/۰۰۶ | ۱۴/۲۸ | ۰/۰۱۹ | ۱۱/۷۴ | شیفت کاری |
| ۰/۴۴۲ | ۳/۷۴ | ۰/۱۸۳ | ۶/۲۱ | رسته ی بالینی |

مدیران در سازمان‌ها علاوه بر احترام به ارزش‌های سازمانی، در جهت هدف‌های اصلی تلاش نمایند، این امر تحقق نمی‌یابد مگر اینکه 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 نمایند تا از طرف دیگر بتوانند در آنها تعهد به سازمان را به وجود آورد (۲۱ و ۲۰).

یافته‌های بررسی حاضر نشان داد که میانگین نمره‌ی تناسب فرد-سازمان در سطح متوسط قرار دارد. رواقی و همکاران در مطالعه‌ی مشابه که بر روی کارکنان بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه اصفهان انجام داده بودند میانگین نمره تناسب فرد-سازمان را $4/48$ بیان کردند که میزان آن را در سطح متوسطی گزارش کرده‌اند (۲۰)، اما مطالعه‌ی قلی‌پور و همکاران با عنوان تبیین تناسب فرد-سازمان به عنوان عاملی اثرگذار در بیگانگی از کار و پیوند کاری با محاسبه‌ی آزمون میانگین جامعه وجود تناسب در سازمان را تأیید کرد (۲۱). رئیسی و همکاران در مطالعه‌ی خود بر روی مدیران پرستاری بیمارستان‌های منتخب استان اصفهان اعلام کردند که میزان تناسب فرد در مدیران پرستاری کمتر از حد متوسط است (۲۲). ابزاری و همکاران در مطالعه‌ی خود با عنوان "بررسی تاثیر تناسب فرد-سازمان بر نگرش و رفتار اعضای هیات علمی دانشگاه‌های منتخب در ایران" نشان دادند که سطح قابل قبولی از درجه تناسب فرد-سازمان، میزان نگرش‌های سازمانی، و رفتارهای سازمانی در کلیه دانشگاه‌های مورد بررسی وجود داشته و به طور کلی تاثیر تناسب فرد-سازمان بر نگرش‌ها و رفتارهای اعضای هیات علمی تأیید گردید (۲۳). امامی در مطالعه‌ی با عنوان "بررسی و سنجش تناسب شغلی و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان" که در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران بر روی ۱۵۰ نفر از کارکنان در سال ۱۳۸۸ انجام داده است، نشان می‌دهد تنها ۴۰ درصد از کارکنان

بر اساس نتایج حاصل از آزمون‌های Kruskal-Wallis و Mann-Whitney که در جدول ۳ مشاهده می‌شود مشخص شد که بین تناسب فرد-سازمان و بعضی متغیرهای دموگرافیک مانند جنس، مقطع تحصیلی، وضعیت استخدامی، سابقه مدیریت و ساعت کاری رابطه معنی داری وجود داشت اما با سایر متغیرها این رابطه مشاهده نشد. نتایج نشان داد که خانم‌ها بیشترین تناسب را با سازمان داشته‌اند. در مورد متغیرهای چند طبقه‌ای با استفاده از آزمون دو به دو بین گروه‌ها مشخص گردید که رابطه‌ی مقطع تحصیلی با تناسب فرد-سازمان بین اکثر گروه‌ها تفاوت معنی داری داشته است و هر چقدر سطح تحصیلات بالاتر برود سطح تناسب نیز افزایش پیدا می‌کند. در مورد رابطه‌ی تناسب فرد-سازمان با وضعیت استخدامی نیز معلوم گردید افرادی که به صورت رسمی-قطعی در استخدام دانشگاه بودند تناسب بیشتری با سازمانی که در استخدام آن بودند داشتند. سابقه مدیریت نیز با تناسب فرد سازمان نشان می‌دهد که افراد با سابقه‌ی بالاتر تناسب بالاتری با سازمان داشته‌اند. همچنین مشخص شد که تعهد سازمانی نیز با سن، سابقه خدمت، سابقه مدیریت در پست کنونی و شیفت کاری رابطه‌ی معنی داری دارد. در گروه‌های سنی افرادی که ۴۰ تا ۵۰ سال سن داشتند تعهد بیشتری به سازمان نشان دادند. در مورد رابطه تعهد و سابقه خدمت افرادی که ۱۵ تا ۲۰ سال مشغول به کار بودند از تعهد بالاتری برخوردار بودند به علاوه مدیرانی که در پست مدیریتی کنونی شان سابقه بین ۱ تا ۵ سال دارند افراد متعهدی بوده‌اند. در مورد شیفت کاری نیز هر چقدر افراد زمان بیشتری برای کار خود وقت صرف می‌کردند، تناسب بالاتری با سازمان مربوط داشتند.

بحث

اهداف سازمانی در صورتی تحقق می‌یابد که افراد به ویژه

شرکت نفت از لحاظ شغلی کاملاً متناسب بوده‌اند و از این لحاظ شرکت در وضعیت ضعیفی قرار داشته است (۲۴). همانطور که مشاهده می‌شود نتایج متفاوتی از مطالعات مختلف به دست آمده است که اکثر آنها مطابق با نتایج مطالعه‌ی حاضر بودند. به نظر می‌رسد تفاوت‌هایی که در نتایج مطالعات مختلف با مطالعه‌ی حاضر دیده شده است ناشی از تفاوت‌های فردی، سازمانی و تجارب کاری باشد.

بر اساس یافته‌های پژوهش میانگین نمره تعهد سازمانی برابر ۴/۹۱ است که بر اساس معیار امتیازدهی می‌توان گفت که مدیران بخش‌های مختلف دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی البرز افراد متعهدی هستند؛ به علاوه در بین ابعاد مختلف تعهد، تعهد عاطفی بیشترین و تعهد مستمر کمترین امتیاز را داشته است یعنی مدیران دلبستگی عاطفی و تعلق خاطر به سازمان دارند اما با تمام هزینه‌هایی که با وجود ترک سازمان ممکن است برای آنها به وجود آید احتمال ترک سازمان در آنها وجود دارد. تعهد سازمانی پرستاران و توان افتراق جنسیت، مطالعه‌ای است که توسط Ferreira انجام شده است. وی بیان می‌کند که تعهد سازمانی به طور متوسط بین $۰/۶۹ \pm ۲/۸۷$ (در مقیاس ۵ لیکرت) بوده است و در سطح متوسطی بوده است (۲۵). به علاوه در مطالعه‌ی دلگشایی و همکاران نیز تعهد عاطفی کارکنان نسبت به سایر ابعاد، میانگین بالاتری داشته است (۱). تفاوت‌های مشاهده شده در این قسمت نیز می‌تواند ناشی از عواملی مانند تفاوت‌های شخصیتی، محیط کاری، سابقه خدمت باشد.

نتایج مطالعه نشان داد که بین تناسب فرد-سازمان و تعهد سازمانی رابطه‌ی معنی‌دار آماری وجود دارد؛ به این معنی که هر چقدر افراد با سازمان خود تناسب بیشتری داشته باشند تعهد بیشتری نیز خواهند داشت؛ که با توجه به امتیازات به دست آمده در قسمت‌های مربوط به تناسب فرد-سازمان و تعهد سازمانی این همسویی را می‌توان تصدیق نمود. Chan و Chew نیز در مطالعه‌ای با عنوان «شیوه‌های منابع انسانی، تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت» با هدف مطالعه‌ی تاثیر اقدامات منابع سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان و تمایل به خدمت آنها به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی از تناسب فرد-سازمان، پاداش، به رسمیت شناختن، فرصت به وجود آوردن شغل چالشی تاثیر مثبتی می‌پذیرد (۲۶). Nehrir و همکاران در همین زمینه در مطالعه‌ی خود با عنوان تناسب فرد-سازمان، تناسب فرد-شغل و تعهد عاطفی سازمانی نشان داد که تناسب فرد-سازمان، تناسب فرد-شغل

ارتباط مثبتی با تعهد عاطفی سازمانی دارد (۲). Silverthorne در مطالعه‌ی خود با عنوان تاثیر فرهنگ سازمانی و تناسب فرد-سازمان بر روی تعهد سازمانی و رضایت شغلی در تایوان نشان می‌دهد که تناسب فرد-سازمان در میزان رضایت شغلی که کارکنان تجربه می‌کنند و همچنین در میزان تعهد سازمانی آنها یک امر کلیدی است و همچنین تناسب فرد-سازمان منجر به تعهد سازمانی بیشتر و میزان کمتر تغییر شغل می‌شود (۲۷). قلی‌پور و همکاران در مطالعه‌ی خود به بررسی تناسب فرد-سازمان و تمایل به ترک سازمان، رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداخته‌اند. آنها بیان می‌کنند که با اطمینان ۹۵٪ تناسب سازمانی با بیگانگی کاری رابطه معنی‌دار منفی و با پیوند کاری رابطه معنی‌دار مثبت دارد؛ و به طور کلی بین تناسب فرد-سازمان با میل به ترک سازمان، رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌دار آماری وجود داشته است (۲۱).

رابطه بین تناسب فرد-سازمان با برخی متغیرهای دموگرافیک نشان داد که مدیران خانم و مدیرانی که دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بودند و سابقه مدیریت بین ۱ تا ۵ سال داشتند تناسب بیشتری با سازمان داشته‌اند، این در حالی است که در مطالعه عباسی با عنوان بررسی رابطه تناسب فرد-سازمان و رضایت شغلی و تعهد سازمانی فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت خدمات بهداشتی درمانی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی شیراز هیچگونه رابطه آماری معنی‌داری بین تناسب فرد-سازمان و سن، سطح تحصیلات و سابقه خدمت مشاهده نگردید (۲۸). مطالعه‌ی Ferreira در این خصوص نشان داد که تعهد سازمانی در زنان بالاتر است و سطوح متفاوتی از تعهد در بین پرستاران زن و مرد وجود داشت و در همه‌ی ابعاد در پرستاران زن بیشتر بوده است. به هر حال این تفاوت فقط در تعهد سازمانی مستمر و سازمانی معنی‌دار بوده است (۲۵). در زمینه‌ی رابطه‌ی تعهد سازمانی و سابقه مدیریت در پست کنونی چون اغلب مدیران سابقه کمی در پست فعلی شان داشتند مشخص گردید که مدیرانی که بین ۱ تا ۵ سال سابقه داشته‌اند، نسبت به سازمان متعهدتر بوده‌اند. در مورد ساعات کاری می‌توان گفت مدیرانی که تناسب بیشتری با سازمان داشته‌اند و به سازمان متعهدتر بوده‌اند، زمان بیشتری را در محل کار خود می‌گذرانند.

از آنجایی که در این پژوهش، داده‌ها به صورت مقطعی جمع‌آوری گردید، نمی‌توان نتایج به دست آمده را از نظر زمانی و مکانی به دیگر سازمان‌ها در کشور تعمیم داد. از سوی دیگر، چون پرسش‌نامه‌ها به صورت خودارزیابی طراحی شده بود،

و تنها باید در جهت بهبود تناسب آنها با سازمان همت بیشتری به خرج داد. علاوه بر این، لازم است در استخدام و جذب مدیران جدید و تطابق این افراد با ارزش های فردی و سازمانی توجه بیشتری مبذول شود تا مدیران بتوانند در رسیدن به اهداف غایی سازمان استوارتر گام بردارند.

تشکر و قدردانی

از همه ی مدیران دانشگاه علوم پزشکی البرز که پژوهشگران را در انجام این طرح پژوهشی یاری نمودند، تشکر و قدردانی می شود. این مقاله در چارچوب طرح پژوهشی و با حمایت معاونت محترم پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی البرز با شماره قرارداد ۲۲۹۶۴۱۴ تدوین شده است.

احتمال وجود تورش در نتایج به دست آمده دور از ذهن نیست.

نتیجه گیری

نتایج این مطالعه نشان داد که بین تناسب فرد-سازمان و تعهد سازمانی رابطه ی مثبتی وجود دارد و تغییر هر کدام از این متغیرها موجب تغییر در دیگر متغیر می شود. علاوه بر این، مشخص شد که مدیران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی البرز تناسبی در سطح متوسط با سازمان خود داشتند و افراد متعهدی برای سازمان خود به حساب می آیند. لذا پیشنهاد می گردد، از طریق آموزش و آگاهی بخشیدن به مدیران در مورد اهداف و ارزش های سازمانی و شناسایی ویژگی ها و ارزش های فردی آنها، در افزایش میزان تناسب مدیران با سازمان خود تلاش بیشتری انجام شود، زیرا این افراد به سازمان تعهد لازم را دارند.

منابع

1. Delgoshai B, Tofighi SH & Kermani B. The relationship between organizational climate and organizational commitment in teaching hospitals of Hamadan university of medical sciences. *Horizon of Medical Sciences* 2009; 14(4): 60-8 [Article in Persian].
2. Nehrir B, Ebadi A, Tofighi SH, Karimi Zarchi A & Honarvar H. Relationship of job satisfaction and organizational commitment in hospital nurses. *Journal of Military Medicine* 2010; 12(1): 23-6 [Article in Persian].
3. Mirzasadeghi A, Vatankhah S & Fatemi R. Performance management. Iran: Research and Development Institute of Health Researchers; 2001: 47-52 [Book in Persian].
4. Morley M. Person-organization fit. *Journal of Managerial Psychology* 2007; 22(2): 109-17.
5. Arthur Jr W, Bell ST, Villado AJ & Doverspike D. The use of person-organization fit in employment decision making: An assessment of its criterion-related validity. *Journal of Applied Psychology* 2006; 91(4): 786-801.
6. Kristoff AL. Person-organization fit: An integration review of its conceptualizations, measurement, and implication. *Personnel Psychology* 1996; 49(1): 1-49.
7. Schneider B. The people make the place. *Personnel Psychology* 1987; 40(1): 443.
8. Sekoguchi T. How organizations promote person-environment fit: Using the case of Japanese firms to illustrate institutional and cultural influences. *Asia Pacific Journal of Management* 2006; 23(1): 47-69.
9. Billsberry J, Ambrosini V, Moss Jones J & Marsh P. Some suggestion do mapping organizational member sense of fit. *Journal of Business and Psychology* 2005; 19(4): 555-70.
10. Swider BW, Zimmerman RD & Barrick MR. Searching for the right fit: Development of applicant person-organization fit perceptions during the recruitment process. *Journal of Applied Psychology* 2015; 100(3): 880.
11. Google Patents. System and method for matching people and jobs using social network metrics. Available at: <https://www.google.com/patents/US20080208671>. 2007.
12. Jung Y & Takeuchi N. Relationships among leader-member exchange, person-organization fit and work attitudes in Japanese and Korean organizations: Testing a cross-cultural moderating effect. *The International Journal of Human Resource Management* 2014; 25(1): 23-46.
13. Van Hoof E. Ethnic and vander gender differences in applicants' decision-making processes an application of the theory of reasoned action? *International Journal of Selection and Assessment* 2006; 14(2): 150-66.



14. 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.
15. Meyer P & Allen N. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1991; 1(1): 61-89.
16. Getzen A. Basic health economics and the currency of resources. 2nd ed. Translate by Nekoeemoghadam M, Amie Esmaeili MR & Bahrami MA. Tehran: Ministry of Health and Medical Education; 2007: 35-65[Book in Persian].
17. Memon MA, Salleh R, Baharom MNR & Harun H. Person-organization fit and turnover intention: The mediating role of employee engagement, Kuala Lumpur: International Conference on Leadership and Management, 2014.
18. Scroggins W. The relationship between employee fit perceptions, job performance, and retention: Implications of perceived fit. *Employee Responsibilities & Rights Journal* 2008; 20(1): 60.
19. Meyer J & Allen N. Testing the 'side-bet theory' of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology* 1984; 69(3): 372-8.
20. Ravaghi H, Shams L, Aryankhesal A & Salehi M. Person-organization fit and organizational commitment in university hospitals of Tehran university of medical sciences. *Health Information Management* 2013; 10(2): 1-11[Article in Persian].
21. 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[Article in Persian].
22. Raeesi AR, Bahrami S, Safdari S & Shafiei SH. Relationship between person organization fit with job satisfaction in Isfahan hospitals. *Journal of Health Information Management* 2012; 9(7): 1024-31[Article in Persian].
23. Abzari M, Ansari ME, Haghshenas A & 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(2): 1-20[Article in Persian].
24. Emami M. Investigate relationship between organization fit and organizational commitment of employees. *Journal of Management and Human Resources in Petroleum Technology* 2010; 4(10): 149-67[Article in Persian].
25. Ferreira M. Nurses organizational commitment: The discriminating power of gender. *Nursing Administration Quarterly* 2007; 31(1): 61-7.
26. Chew J & Chan CC. Human resource practices, organizational commitment and intention to stay. *International Journal of Manpower* 2008; 29(6): 503-22.
27. Silverthorne C. The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *The Leadership & Organization* 2003; 25(7): 592-9.
28. Abbasi S. Determine the relationship between person – organization fit and job satisfaction and organizational commitment of health care management graduates employed at the Shiraz university of medical sciences [Thesis in Persian]. Shiraz: Shiraz University of Medical Science; 2011.

Investigating the Relationship between Person–Organization Fit and Organizational Commitment of Health Care Managers Employed at Alborz University of Medical Sciences

Pourrostami Kumars¹ (M.D.) - Mohammadshahi Marita² (M.S.) - Shams Lida³ (Ph.D.) - Karimi Aghdam Mohammad Ali⁴ (M.D.) - Nasiri Taha⁵ (M.S.) - Heidari Orojlo Parvaneh⁶ (M.S.)

1 Assistant Professor, Pediatrics Department, School of Medicine, Alborz University of Medical Sciences, Karaj, Iran

2 Ph.D. Student in Health Economics, Health Services Management and Economics Department, School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

3 Ph.D. in Health Policy, School of Medical Education Sciences, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

4 General Physician, Consultant Office of the Head, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran

5 Ph.D. Student in Health Policy, Quran and Hadith Research Center, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

6 Master of Science in Health Economics, School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Abstract

Received: Aug 2016

Accepted: Dec 2016

Background and Aim: The issue of organization fit is an important factor for attracting expert individuals within the organization and get their loyalty and commitment. Therefore, this study aimed to investigate and determine the relationship between person–organization fit with organizational commitment of managers of Alborz University of Medical Sciences.

Materials and Methods: This cross-sectional study was done on all managers who employed in Alborz University of Medical Sciences. Data collection conducted using a questionnaire which had two parts: person–organization fit and organizational commitment. The validity and reliability of the questionnaire was confirmed and about 180 questionnaires had been collected. And for analyzing data, Mann-Whitney and Kruskal-Wallis methods were used.

Results: The average score of person – organization fit was 5.16 with 0.28 standard deviation and the average score of organizational commitment was 4.91 with 0.44 standard deviation. The results showed statistically significant relationship between person–organization fit and organizational commitment ($r=0.63$, $p=0.000$).

Conclusion: Managers of Alborz University of Medical Sciences had average fit with their organization and high organizational commitment. So it is suggested that managers should be oriented about the goals and values of the organization. Moreover, policy makers and leaders of this university should be aware about the characteristics and values of the managers. In addition, they must pay more attention to the issue of person–organization fit.

Keywords: Person–Organization Fit, Organizational Commitment, Alborz University of Medical Sciences, Alborz, Iran

* Corresponding Author:

Mohammadshahi M;

Email:

m.mohamadshahi@gmail.com