

## عنوان مقاله:

رابطه ی ابعاد تناسب فرد- محیط با برونادهای سازمانی در پرستاران بیمارستان های دولتی شهر اصفهان

## محل انتشار:

مجله مدیریت اطلاعات سلامت، دوره 10، شماره 7 (سال: 1392)

تعداد صفحات اصل مقاله: 10

## نویسندگان:

علی ناصری محمدآبادی - دانشجوی دکتری، روان شناسی، دانشکده ی علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

ابوالقاسم نوری - استاد، روان شناسی، پژوهشگر مرکز تحقیقات مدیریت اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

آزاده عسکری - دانشجوی دکتری، روان شناسی، دانشکده ی علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

ریاب صادق - کارشناسی ارشد، پرستاری، دانشکده ی پرستاری و مامایی، دانشگاه شهید بهشتی رشت، رشت، ایران

علی ستوده - کارشناسی ارشد، روان شناسی، شرکت ملی نفت ایران، تهران، ایران

## خلاصه مقاله:

مقدمه: تناسب فرد با محیط کار در دنیای کار در حال تغییر امروز، تبدیل به یکی از دغدغه های اصلی مدیران شده است. آن چه حایز اهمیت است این است که در مدل تناسب فرد- محیط، افراد در سطوح مختلفی اعم از شغل، گروه کاری، سازمان و حرفه با سازمان خود هماهنگ می شوند. هدف پژوهش حاضر آزمودن نقش تناسب فرد- حرفه در چگونگی به دست آمدن تناسب فرد-شغل و فرد-سازمان در رابطه ی با ۴ متغیر رضایت شغلی عمومی، عملکرد شغلی، تعهد عاطفی و تمایل به ترک خدمت می باشد. روش بررسی: این مطالعه از نوع مطالعات مقطعی بوده است. تعداد ۱۰۳ نفر از پرستاران زن بیمارستان های دولتی شهر اصفهان به صورت تصادفی انتخاب شده و به پرسش نامه های تناسب فرد- سازمان، تناسب فرد- شغل، تناسب فرد- حرفه Cable و DeRue (۲۰۰۲) و پرسش نامه های عملکرد شغلی (Bright، رضایت شغلی Cammann, Fichman, Jenkins و Klesch (۱۹۷۹)، تعهد عاطفی سازمانی Meyer و Allen (۱۹۹۷) و تمایل به ترک خدمت O'Reilly و دیگران (۱۹۹۱) پاسخ دادند. نتایج حاصله سپس وارد نرم افزار معادلات ساختاری Amos شده و توسط روش های آماری متناسب مثل میزان درست نمایی بیشینه تحلیل شد. یافته ها: نتایج نشان داد که تناسب فرد- حرفه رابطه ی معناداری هم با تناسب فرد- سازمان ( $r=۰.۵۵۸/۰$  و  $p<۰.۵/۰$ ) و هم با تناسب فرد- شغل ( $r=۰.۷۴۰/۰$  و  $p<۰.۵/۰$ ) داشت. هم چنین تناسب فرد- سازمان و تناسب فرد- شغل به همراه یکدیگر میانجی رابطه ی میان تناسب فرد- حرفه با عملکرد، رضایت شغلی، تعهد عاطفی و تمایل به ترک خدمت بودند. در نهایت مدل به دست آمده با داده ها برازش خوبی نشان داد و براساس نتایج حاصل از تحلیل مسیر و تحلیل میانجی به ارایه مدل اقدام شد. نتیجه گیری: نتایج این پژوهش موید آن است که تناسب میان فرد و حرفه باعث می شود تا تلاش های سازمان برای متناسب کردن افراد با سازمان و شغل به هدر نرود. هنگامی که تناسب فرد با حرفه اش ضعیف باشد، خواه این عدم تناسب به علت ارزش های واگرا یا مهارت های ناهمخوان ایجاد شده باشد، برای افراد بسیار مشکل خواهد بود که با سازمان یا شغل خویش به تناسب دست یابند. این امر می تواند در امور مدیریتی مختلفی هم چون استخدام و به کارگماری راهنمای مدیران و دست اندرکاران در این زمینه باشد. واژه های کلیدی: تناسب فرد- سازمان؛ تناسب فرد- شغل؛ رضایت شغلی؛ عملکرد شغلی

## کلمات کلیدی:

تناسب فرد- سازمان، تناسب فرد- شغل، رضایت شغلی، عملکرد شغلی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1800406>

