

تحقیقی

رابطه تطابق ادراکات پرستاران با رفتار شهروندی - سازمانی در بیمارستان های شیراز

عبدالزهر نعامی^۱، فریده انصافداران^{۲*}، نصیر داستان^۳، محمد بابامیری^۴

۱-دکتری روانشناسی، دانشیار گروه روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، ایران. ۲- دانشجوی دکتری روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، ایران. ۳- دکتری مشاوره دانشگاه شهید چمران اهواز، ایران. ۴- دکتری روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی رابطه ی تطابق ادراک شده در پرستاران با رفتار شهروندی - سازمانی بوده است. روش بررسی: روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه پژوهش را کلیه پرستاران بیمارستان های شهر شیراز در سال ۱۳۹۱ تشکیل می دادند که تعداد ۱۷۰ نفر از آنان با روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند و به پرسشنامه ها پاسخ دادند. داده ها با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته ها: نتایج نشان داد که بین هر سه نوع تطابق ادراک شده با رفتار شهروندی - سازمانی کلی و ابعاد آن رابطه مثبت معنی دار وجود داشت ($P < 0/01$). همچنین نتایج تحلیل رگرسیون با روش گام به گام نشان داد، متغیرهای تطابق فرد - سازمان، تطابق فرد - گروه و تطابق فرد - شغل به عنوان متغیرهای پیش بین ۰/۲۷۴ درصد از واریانس رفتار شهروندی - سازمانی کارکنان را تبیین می کنند و تطابق فرد - سازمان بهترین پیش بینی کننده برای رفتار شهروندی - سازمانی است. نتیجه گیری: نتایج پژوهش حاضر نشان می دهد که افزایش ادراک تطابق، نقش مهمی در بروز رفتارهای شهروندی - سازمانی دارد. بنابراین توجه به راهکارهایی که سبب افزایش تطابق ادراک شده می گردند باید در برنامه های مدیران قرار گیرد. کلیدواژه ها: تطابق فرد - سازمان، تطابق فرد - گروه، تطابق فرد - شغل، رفتار شهروندی - سازمانی

*نویسنده مسئول: فریده انصافداران، پست الکترونیکی: f.ensafdaran@gmail.com

نشانی: اهواز، بلوار گلستان، دانشگاه شهید چمران، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. تلفن: ۳۳۳۶۰۶۰۹ (۰۶۱)

وصول مقاله: ۹۲/۱۰/۱۰، اصلاح نهایی: ۹۳/۵/۲۵، پذیرش مقاله: ۹۳/۷/۹

مقدمه

امروزه این حقیقت مورد قبول قرار گرفته که منابع انسانی در مقایسه با منابع مادی از اهمیت بالاتری برخوردار است. Judge و Cable (۲۰۰۳) معتقدند که تطابق در محیط کار به عنوان میزان همخوانی بین فرد و محیطی که در آن مشغول به کار است، به تازگی توجه قابل ملاحظه‌ای را در میان پژوهشگران سازمانی به خود اختصاص داده است (۱). برای هر فردی، محیط و شرایط محیطی ویژه ای وجود دارد که با ویژگی‌های فردی شخص بیشترین سازگاری را دارد. اگر فرد در چنین محیطی کار کند، پیامدهای مثبتی از قبیل نگرش‌ها و عملکرد شغلی بهبود یافته، کاهش استرس و کاهش رفتارهای کناره گیرانه خواهد داشت (۲). لذا توجه به مبحث تطابق و پیامدهای آن از نکات مهم در هر سازمان می باشد.

در این پژوهش سه سطح تطابق مورد نظر است؛ تطابق فرد-سازمان، به‌عنوان ادراک کارکنان از سازگاری، همسانی و احساس راحتی با سازمان یا محیط تعریف می شود (۳). تطابق بین فرد و گروه، بر سازگاری بین فرد و گروه کاری‌اش تاکید دارد و در صورتی وجود خواهد داشت که بین فرد و اعضای دیگر گروه به صورت پیوسته همخوانی میان فردی وجود داشته باشد (۴) و تطابق بین فرد و شغل، به عنوان تطابق بین ویژگی‌های شخص و ویژگی‌های شغلی که فرد در آن مشغول به کار است تعریف شده است (۴). تطابق فرد و شغل، منجر به افزایش انگیزش فرد برای عمل می شود (۵).

تحقیقات نشان داده است که تطابق در محیط کار پیامدهای مثبتی دارد که از آن جمله می‌توان به کاهش ترک شغل (۷ و ۶)، افزایش انگیزه (۹ و ۸) و بهبود رفتار مدنی سازمانی اشاره کرد (۱۰). علاوه بر این تطابق در محیط کار با عملکرد بهتر نیز رابطه دارد (۴).

همانطور که اشاره شد تطابق، پیامدهای مثبتی برای سازمان‌ها دارد که یکی از این پیامدها، رفتارهای مدنی سازمانی است (۱۱). باتوجه به شرایط بسیار متحول حاکم بر بیمارستان‌ها و لزوم اثربخشی آن‌ها، نیاز به نسلی از کارکنان ارزشمند بیش از پیش آشکار شده است؛ نسلی که از آن‌ها به عنوان سربازان سازمانی یاد می شود و اکثر مدیران خواهان کارکنانی هستند که بیش از وظایف شغلی خود فعالیت کنند (۱۲). این رفتارها را با مفاهیم رفتارهای پیش اجتماعی،

رفتارهای فرافکنشی، عملکرد زمینه‌ای، رفتارهای خودجوش و در نهایت رفتار شهروندی- سازمانی مورد خطاب قرار می‌دهند. این رفتارها نه تنها تعارضات سازمانی را کاهش داده بلکه باعث افزایش همکاری و مشارکت می‌شوند. رفتارهای مدنی باعث ارتقای روحیه و رضایت پرستاران شده و در نهایت دسترسی به اهداف سازمانی را آسان تر می‌کنند.

رفتار شهروندی- سازمانی پنج حیطه دارد که عبارتند از: وظیفه شناسی، ادب و مهربانی، نوع دوستی، مردانگی و خوش خویی.

Feldman و Vogel (۲۰۰۹) پژوهشی بر روی تطابق شخص-گروه انجام دادند و تعامل آن را با سایر انواع تطابق مورد بررسی قرار دادند. نتایج این بررسی نشان داد که تطابق شخص-گروه و تطابق شخص-شغل بر عملکرد درون نقش، رفتار شهروندی- سازمانی و خشنودی شغلی تاثیرگذار است (۱۳). Davis (۲۰۰۶) در پژوهش خود به بررسی روابط بین تطابق ذهنی ادراک شده در محیط کار با خشنودی شغلی، رفتار شهروندی-سازمانی، تعهد سازمانی و تمایل به ترک شغل پرداخت. نتایج نشان داد که متغیرهای فوق با افزایش تطابق افزایش می یابد و بر عکس تمایل به ترک شغل با افزایش تطابق کاهش می یابد (۱۱).

پژوهش‌های اندکی به بررسی رابطه تطابق با پیامدهای رفتاری پرداخته اند (۱۴). نتایج مطالعه بر روی رابطه تطابق فرد-سازمان و پیامدهای رفتاری، رابطه بین تطابق شخص-سازمان با ترک شغل (۲۶/۰)، انجام تکلیف (۲۶/۰) و رفتار شهروندی- سازمانی (۲۱/۰) را نشان داد (۱۴).

با توجه به اینکه رفتار مدنی سازمانی نقش مهمی در انجام کارآمد فعالیت‌های حرفه ای پرستاران دارد، سازمان‌های بهداشتی و درمانی می‌توانند با مشخص کردن پیش بین‌های این رفتارها به ارتقای جو اخلاقی در سازمان کمک کرده و در نهایت به فرهنگ ارائه خدمات مناسب پرستاری دست یابند. از این رو پژوهش حاضر نیز در پی مشخص کردن نقش پیش بین انواع تطابق در بروز رفتارهای شهروندی- سازمانی است. در این پژوهش، سؤال اصلی بررسی رابطه تطابق فرد-سازمان، تطابق فرد-گروه و تطابق فرد-شغل در محیط کار با رفتارهای شهروندی- سازمانی کلی است.

کردند (۱۳). Feldman و Vogel (۲۰۰۹) روایی ملاکی همزمان این پرسشنامه را $r=0/67$ گزارش نمودند (۱۳). در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ $0/87$ و با استفاده از روش تنصیف $0/72$ محاسبه شد.

د- پرسشنامه رفتار شهروندی- سازمانی پرسشنامه رفتار شهروندی- سازمانی توسط Podsakoff و همکاران (۱۹۹۰) ساخته شده است (۱۸). این پرسشنامه حاوی ۲۴ آیتم است. این پرسشنامه ۵ حیطه مربوط به رفتار شهروندی فردی کارکنان را می‌سنجد که عبارتند از: وظیفه شناسی (۵ آیتم)، ادب و مهربانی (۵ آیتم)، نوع دوستی (۳ آیتم)، جوانمردی (۶ آیتم) و خوش‌خویی (۵ آیتم). سازندگان این پرسشنامه ضرایب پایایی حیطه‌های مختلف را به روش آلفای کرونباخ بدست آوردند که این ضرایب را برای وظیفه شناسی $0/83$ ، ادب و مهربانی $0/87$ ، نوع دوستی $0/81$ ، مردانگی $0/87$ و خوش‌خویی $0/77$ گزارش نموده‌اند.

در پژوهش وطن خواه و همکاران (۱۳۹۲) پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ $0/93$ تخمین زده شده است. در پژوهش حاضر نیز پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ $0/82$ و روش تنصیف $0/76$ محاسبه شد.

روش بررسی

روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است که در سال ۱۳۹۰ انجام گردید. جامعه آماری پژوهش، ۱۲ بیمارستان عمومی شهر شیراز متشکل از ۳ بیمارستان دانشگاهی و ۹ بیمارستان خصوصی است که تعداد ۱۲۹۵ پرستار را شامل می‌شود. از این میان ۱۱۶۴ پرستار زن و ۱۳۱ نفر را مردان تشکیل می‌دادند. تعداد ۱۷۰ نفر از این جامعه آماری به عنوان نمونه تحقیق با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای یک مرحله‌ای انتخاب شدند. بدین صورت که تعداد سه بیمارستان (۲ بیمارستان خصوصی و ۱ بیمارستان دانشگاهی) به عنوان خوشه به طور تصادفی انتخاب شدند و تعداد ۱۴۷ پرستار زن و ۲۳ پرستار مرد (در مجموع ۱۷۰ نفر) به عنوان نمونه انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های پژوهش پاسخ دادند که معیار ورود پرستاران به این پژوهش، رسمی بودن پرستاران می‌باشد. داده‌های گراوری شده با استفاده از

ابزار اندازه‌گیری: جهت سنجش تطابق از سه پرسشنامه‌ی مختلف استفاده شده است و انواع تطابق ابعاد مربوط به یک پرسشنامه واحد نیستند. این پرسشنامه‌ها عبارتند از:

الف- پرسشنامه تطابق ادراک شده فرد- سازمان در پژوهش حاضر جهت سنجش تطابق فرد-سازمان پرسشنامه تطابق فرد-سازمان، ساخته Chapman و Piasentin (۲۰۰۶) استفاده گردید (۱۶). این پرسشنامه شامل ۶ سؤال است که در یک طیف پنج درجه‌ای لیکرتی ۱ (کاملاً مخالفم)، ۲ (مخالفم)، ۳ (نظری ندارم)، ۴ (موافقم) و ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شده است. پایایی این ابزار با استفاده از روش آلفای کرونباخ $0/81$ ذکر شده است. Feldman و Vogel (۲۰۰۹) نیز پایایی این پرسشنامه را $0/86$ و روایی همگرایی آن را $r=0/82$ گزارش کرده است (۱۳). در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ $0/89$ و با استفاده از روش تنصیف (که در آن سؤال‌های پرسشنامه به دو قسمت مساوی تقسیم شده و همبستگی بین آن‌ها محاسبه می‌شود) $0/85$ محاسبه شد.

ب- پرسشنامه تطابق ادراک شده فرد- گروه در پژوهش حاضر برای سنجش میزان تطابق فرد- گروه از پرسشنامه ۵ سؤال تطابق فرد- گروه، ساخته Feldman و Vogel (۲۰۰۹) استفاده گردید که در یک طیف پنج درجه‌ای لیکرتی ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شد (۱۳). Feldman و Vogel (۲۰۰۹) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ $0/76$ و روایی همگرایی آن را $r=0/69$ محاسبه کردند (۱۳). در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ $0/82$ محاسبه شد.

ج- پرسشنامه تطابق ادراک شده فرد- شغل در پژوهش حاضر جهت سنجش تطابق فرد-شغل از پرسشنامه تطابق فرد-شغل، ساخته Cable و Derue (۲۰۰۲) استفاده شده که در یک طیف پنج درجه‌ای لیکرتی ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود و هر دو بعد علایق (منابع و توانایی‌ها) درخواست‌ها را می‌سنجد (۱۷). این پرسشنامه شامل ۶ سؤال است. Derue و Cable پایایی پرسشنامه مذکور را با استفاده از روش آلفای کرونباخ $0/90$ و Feldman و Vogel (۲۰۰۹) $0/84$ محاسبه

بیشترین میانگین، مربوط به متغیر رفتار شهروندی- سازمانی بود (۱۳۰/۶۱) و کمترین میانگین نیز مربوط به متغیر نوع دوستی که برابر با ۱۱/۵۰ بود (جدول ۱).

بین تطابق فرد-سازمان با رفتار شهروندی سازمانی، همچنین بین تطابق فرد-گروه و تطابق فرد-شغل با رفتار مدنی سازمانی کارکنان و حیطه های مختلف آن در سطح $P \leq 0/01$ همبستگی معنی دار مشاهده شد (جدول ۲).

نرم افزار SPSS-18 و با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی چندگانه و با روش گام به گام مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. مبنای معنی داری $P < 0/01$ بوده است.

یافته ها

نمونه های مورد بررسی را ۱۳/۵۳ درصد مردان و ۸۶/۴۷ درصد زنان تشکیل می دادند که ۴۵/۸۸ درصد آنان مجرد و ۵۵/۱۲ درصد آنان متأهل بودند. قابل ذکر است که بیشتر افراد نمونه (۷۷/۶۴ درصد) دارای مدرک کارشناسی بودند.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره های کارکنان در متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین \pm انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره
تطابق فرد - سازمان	۱۸/۳۷ \pm ۴/۸۴	۶	۳۰
تطابق فرد - گروه	۱۷/۴۱ \pm ۲/۸۶	۵	۲۵
تطابق فرد - شغل	۱۹/۳۲ \pm ۴/۸۷	۶	۳۰
رفتار مدنی سازمانی	۱۳۰/۶۱ \pm ۱۰/۸۸	۲۴	۱۲۰
مولفه ی وظیفه شناسی	۱۹/۵۷ \pm ۳/۰۵	۵	۲۵
مولفه ی ادب و مهربانی	۲۱/۲۰ \pm ۲/۰۳	۵	۲۵
مولفه ی نوع دوستی	۱۱/۵۰ \pm ۱/۷۹	۳	۱۵
مولفه ی جوانمردی	۲۴/۱۳ \pm ۲/۳۸	۶	۳۰
مولفه ی خوش خویی	۱۸/۳۰ \pm ۲/۴۰	۵	۲۵

جدول ۲: ضرایب همبستگی بین تطابق فرد - سازمان با رفتار مدنی سازمانی

متغیر پیش بین	متغیرهای ملاک											
	رفتار مدنی سازمانی		وظیفه شناسی		ادب و مهربانی		نوع دوستی		جوانمردی		خوش خویی	
	r	p	r	P	r	p	r	P	r	p	r	P
تطابق فرد-سازمان	۰/۴۸	۰/۰۰۱	۰/۳۷	۰/۰۰۳	۰/۳۳	۰/۰۰۱	۰/۴۱	۰/۰۰۱	۰/۳۹	۰/۰۰۲	۰/۴۴	۰/۰۰۰
تطابق فرد - گروه	۰/۴۱	۰/۰۰۲	۰/۳۱	۰/۰۰۲	۰/۲۹	۰/۰۰۰	۰/۴۴	۰/۰۰۴	۰/۳۴	۰/۰۰۰۱	۰/۴۳	۰/۰۰۱
تطابق فرد - شغل	۰/۴۰	۰/۰۰۴	۰/۲۹	۰/۰۰۲	۰/۲۸	۰/۰۰۴	۰/۳۱	۰/۰۰۱	۰/۲۸	۰/۰۰۱	۰/۳۶	۰/۰۰۲

$p < 0/01$

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به تطابق فرد - سازمان، تطابق فرد - گروه، تطابق فرد - شغل با رفتار مدنی سازمانی کارکنان را با

روش گام به گام (Stepwise)

شاخص آماری	همبستگی چندگانه MR	ضریب تعیین RS	نسبت F	ضرایب رگرسیون (β) و (B)	مقدار ثابت (a)
متغیرهای پیش بین			احتمال p	۱	۲
تطابق فرد - سازمان	۰/۴۷۵	۰/۲۲۵	$F = ۴۸/۹۰$ $p < 0/001$	$B = ۱/۰۶$	
				$\beta = 0/۴۷۵$	-
				$t = ۶/۹۹$ $p = 0/001$	
تطابق فرد - گروه	۰/۵۱۵	۰/۲۶۵	$F = ۳۰/۱۵$ $p < 0/001$	$B = 0/۸۰۱$	$0/۸۸۳$
				$\beta = 0/۳۵۶$	$\beta = 0/۲۳۲$
				$t = ۴/۶۱$ $p = 0/001$	$t = ۳/۰۰$ $p = 0/00۳$

بیمارستان را بالا می برد؛ از طرف دیگر جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر و روحیه بالای پرستاران می شود.

یافته های حاصل از پژوهش حاضر رابطه مثبت مستقیم بین تطابق فرد- سازمان و رفتار مدنی سازمانی را تایید کرد. این یافته با یافته های Davis (۲۰۰۶)، Hoffman و Woehr (۲۰۰۶) و باقری (۱۳۸۷) همسو می باشد (۱۱ و ۱۴ و ۱۶).

می توان استدلال کرد که هرگاه بین فرد و سازمانی که در آن مشغول به کار است تطابق وجود داشته باشد (تطابق نیازها- ملزومات) نیازهای فرد توسط سازمان برآورده می گردد، این برآورده شدن نیاز منجر به افزایش خشنودی شغلی خواهد شد. Feldman و Vogel (۲۰۰۹) و Bretze (۱۹۹۴) نیز از این استدلال حمایت کردند (۱۳ و ۵). شخصی که از سازمان خود احساس رضایت دارد دست به اقداماتی می زند که برای سازمان مطلوب تلقی گردیده و سازمان را در دستیابی به اهدافش یاری می رساند و مطابق با مدل اسمیت خشنودی شغلی، یکی از پیش بین های قوی رفتار شهروندی- سازمانی است (۱۳).

تئوری هویت اجتماعی (Social Identity Theory) مبنایی مفهومی برای درک خواسته ها و تمایلات فردی مهیا و ارائه می کند. به طور خلاصه، این تئوری بیان می کند که افراد می خواهند خودشان را تحت عنوانی از طبقه های اجتماعی تعریف کنند (۱۸). پژوهشگران تطابق فرد با سازمان بیان می کنند که سازمان ها هویت هایی قوی را به عنوان مبنایی جهت طبقه بندی خود برای افراد، تعریف و ارائه می دهند؛ یعنی فرد استنباط می کند که سازمان می تواند در طبقه بندی هویتی وی دارای تاثیر بسزایی باشد. سازمان ها از طریق ارتقای مقام و برقراری سیستم های پاداش، مبنایی را ایجاد می کنند که براساس آن فرد می تواند خود را در طبقه ای خاص قرار دهد. سازمان ها به طور مشخص باعث ایجاد و تبادل طبقه های خاص هستند که افراد برای قرار گرفتن در آن ها باهم رقابت می کنند و این سازمان ها می توانند تعیین کننده ی مقیاس هایی برای مقایسه و تعامل های اجتماعی باشند. انگیزه ای که برای طبقه بندی فرد از خودش وجود دارد از تمایل ذاتی افراد به حفظ سطح بالایی از احترام و هویت مثبت فرد از خودش نشأت می گیرد (۲۰). در نتیجه می توان استنباط کرد که اگر

بر اساس نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون خطی چندگانه و با روش گام به گام، ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی تطابق فرد- سازمان، تطابق فرد- گروه و تطابق فرد- شغل با رفتار مدنی سازمانی کارکنان برابر $MR=0/524$ و ضریب تعیین برابر $RS=0/274$ می باشد که در سطح $P<0/001$ معنی دار است. با توجه به ضریب تعیین بدست آمده، مشخص شده است که حدود ۲۸ درصد واریانس متغیر رفتار مدنی سازمانی کارکنان توسط متغیرهای پیش بین تطابق فرد-سازمان، تطابق فرد-گروه و تطابق فرد- شغل تبیین شده است.

همان طوری که در جدول ۳ نشان داده شده است، طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش گام به گام، از میان متغیرهای پیش بین، به ترتیب تطابق فرد-سازمان و تطابق فرد-گروه پیش بینی کننده برای رفتار مدنی سازمانی کارکنان هستند و تطابق فرد-شغل نمی تواند رفتار مدنی سازمانی کارکنان را پیش بینی کند؛ به عبارت دیگر با در دست داشتن نمره فرد در دو متغیر تطابق فرد-سازمان و تطابق فرد-گروه می توان نمره ی او را در رفتار شهروندی- سازمانی پیش بینی کرد، ولی تطابق فرد-شغل قادر به انجام چنین کاری نیست. ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی متغیرهای پیش بین برابر با $MR=0/515$ و $RS=0/265$ می باشد که در سطح $P<0/001$ معنی دار است؛ به عبارت دیگر این متغیرها ۲۶ درصد از واریانس رفتار شهروندی- سازمانی را تبیین می کنند.

بحث

نتایج تحقیق نشان داد که هر سه نوع تطابق با رفتارهای مدنی سازمانی دارای رابطه مثبت معنی دار هستند. با توجه به نتایج مطالعه که بر وجود یک رابطه مثبت بین تطابق و رفتار شهروندی-سازمانی در این بیمارستان ها تاکید داشت، ضروریست سلسله اقداماتی به منظور بهبود انواع تطابق در میان پرستاران بیمارستان ها صورت گیرد تا بتوان رفتارهای شهروندی- سازمانی را افزایش و بهبود بخشید، چرا که رفتار کارکنان در بیمارستان ها تاثیر بسزایی در بهبود عملکرد این سازمان ها خواهد داشت. بیمارستان سالم و پویا دارای جوی مطلوب و سالم بوده و همچنین موجبات انگیزش و علاقه مندی به کار را در کارکنان فراهم می کند و از این طریق اثربخشی

توانایی های فرد و الزامات ویژهی شغل می باشد. اگر کارکنان از مهارت ها و توانایی های لازم برای انجام شغل بهره مند باشند تمایل بیشتری به انجام وظایف در سطوح بالاتری از عملکرد خواهند داشت. نوع دوم تطابق نیازها-عرضه ها نام گرفته است و در صورتی بدست خواهد آمد که نیازهای فرد توسط آنچه شغل به وی عرضه می کند (پاداش ها) ارضا شود. هنگامی که نیازهای پیوند، استقلال و خود مختاری و امنیت مالی به صورت وجود همکاران سازگار، خودمختاری برنامه ریزی شده و جبران های عملکردی توسط سازمان عرضه می شود، کارکنان رضایت شغلی بیشتری را تجربه کرده و نسبت به سازمان خویش متعهدتر می شوند (۱۳). در نتیجه هر اندازه ادراک از این تطابق در سطح بالاتری باشد، به احتمال بیشتری کارکنان رفتارهای مدنی سازمانی را انجام خواهند داد.

نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان می دهد که افزایش ادراک کارکنان از تطابق، نقش مهمی در بروز رفتارهای مدنی سازمانی دارد. بنابراین توجه به راهکارهایی که سبب افزایش تطابق ادراک شده می گردند، مانند توجه به ویژگی های شخصیتی، ارزش ها و توانایی های افراد در هنگام استخدام، هماهنگی و تناسب افراد در یک گروه کاری باید در برنامه های مدیران قرار گیرد تا تطابق ادراک شده کارکنان افزایش یابد. بدین وسیله می توان گام مهمی در جهت افزایش رفتار شهروندی- سازمانی در محیط های کاری برداشت.

تشکر و قدردانی

قابل ذکر است که پژوهش حاضر با حمایت مرکز روانشناسی و پژوهشی آتیه تحت نظارت سازمان بهزیستی شهر شیراز مصوب تاریخ ۹۰/۱۱/۵ انجام گرفته است. در پایان از ریاست و کارکنان ۱۲ بیمارستان شرکت کننده در پژوهش که نهایت همکاری را در انجام پژوهش به عمل آوردند تشکر و قدردانی می شود.

ادراک فرد از میزان تطابقش با سازمانی که در آن مشغول به کار است بالاتر باشد، به تبع آن بیشتر احتمال دارد که فرد دست به انجام رفتارهای مدنی سازمانی بزند.

یافته های حاصل از نتایج پژوهش، رابطه مثبت مستقیم بین تطابق فرد- گروه و رفتار مدنی را تایید کرد. این یافته با نتایج تحقیقات Liu (۲۰۱۳)، Feldman و Vogel (۲۰۰۹) که نشان دادند بین تطابق فرد- گروه و رفتار شهروندی- سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد، همخوانی دارد (۱۳ و ۱۵). افزایش تطابق فرد- گروه و متناسب سازی گروه های کاری می تواند باعث سرعت بخشیدن رفتارهای فراتر از نقش اجتماعی، همچون رفتار یاری رسان و شهروندی در بیمارستان گردد، به نحوی که خدمتگزاری به عنوان یک الگوی عام در بیمارستان و بین پرستاران مطرح باشد.

می توان این گونه استدلال کرد که وجود تطابق بین فرد و گروه باعث افزایش احساس مسئولیت می گردد و فرد در چنین شرایطی احساس مثبتی را تجربه خواهد کرد که ناشی از تعاملات درون- گروهی است و بر اساس نظریه تبادل اجتماعی، تبادل مداوم منافع که بین افراد رخ می دهد ناشی از هنجار مقابله به مثل است؛ بدین معنی که دریافت یک منفعت از گروه موجب می شود فرد در عوض به گروه خدمت کند. بنابراین چرخه مدیون بودن و ادای دین کردن رابطه تبادل اجتماعی را همیشگی خواهد کرد، احساس تعهد را افزایش می دهد و در نتیجه منجر به بروز رفتار شهروندی- سازمانی به منظور کمک به همکاران می گردد.

یافته های حاصل از نتایج پژوهش، رابطه مثبت مستقیم بین تطابق فرد- شغل و رفتار مدنی را تایید کرد. این یافته با نتایج تحقیقات Davis (۲۰۰۶) و Woehr و Hoffman (۲۰۰۶) که نشان دادند بین تطابق فرد- شغل و رفتار مدنی همبستگی مثبت وجود دارد، همخوانی دارد (۱۱ و ۱۴). دو نوع تطابق میان فرد و شغل تشخیص داده شده است؛ نوع اول آن تطابق توانایی ها- تقاضاها نام داشته و به همخوانی میان مهارت ها و

References

1. Cable DM, Judge TA. Managers' upward influence tactic strategies: The role of manager personality and supervisor leadership style. *Journal of Organizational Behavior* 2003; 24, 197-214.

2. Papavero EM. Assessing the relationships between person- organization fit, moral philosophy and the motivation to lead. The thesis of PhD of psychology. Prescott Valley University. 2009.

3. Holtom BC, Mitchel TR, Lee TW. Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational dynamics* 2006, 35, 316-31.

4. Kristof Brown AL, Zimmerman RD, Johnson EC. Consequences of individuals fit at work: A meta-analysis of person-job, person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit, *Personnel Psychology* 2005; 58, 281-342.
5. Halbesleben JRB, Wheeler AR. The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress* 2008, 22, 242-56.
6. Bergiel EB, Nguyen VQ, Clenny BF, Taylor GS. Human resource practices job embeddedness and intention to quit. *Management Research News* 2009: 32, 205-19.
7. Besich J. Job embeddedness versus traditional models of voluntary turnover, A test of voluntary turnover prediction. The Thesis of PhD of Philosophy, North Texas University. 2005, 111-20.
8. Allen DG, Shore LM, Griffeth RW. The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management* 2003: 29, 99-118.
9. Lee TW, Sablinski CJ, Burton JP, Holtom BC. The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal* 2004: 47,711-22.
10. Wijayanto BR, Kismono G. The effect of job embeddedness on organizational citizenship behavior. *International Journal of Business* 2004: 6, 335-54.
11. Davis VA. Relationship among subjective workplace fit perceptions, job satisfaction, organizational citizenship behavior, organizational commitment, and turnover intentions, the degree of doctor of philosophy in industrial /organizational psychology, Alliant International University. 2006. 79-121.
12. Raminmehr H, Hadizadeh Moghadam A & Ahmadi I. Study the relationship between organizational justice perception and organizational citizenship behavior. *Journal of Management Development* 2010.
13. Vogel RM, Feldman DC. Integration the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior* 2009: 75, 68-81.
14. Hoffman BJ, Woehr DJ. A quantitative review of the relationship between person- organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior* 2006: 68, 389-99.
- 15- Liu W. How person group fit triggers OCB? Examining intention for initiative and perceived personal impact, 20th International Business Research Conference 2013, Dubai.
16. Piasentin KA, Chapman, DS. (2006). Subjective person-organization fit: Bridging the gap between conceptualization and measurement. *Journal of vocational Behavior*, 69, 202- 21.
17. Cable DM, Derue DS. The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied psychology* 2002: 87, 875 -83.
18. Podsakoff P M, Mackenzie SB, Moorman RH, & Fetter R, Transformational leader behaviors and their effects on followers trust in leader, satisfaction and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly* 1990: 1, 107-42.
19. Bagheri A. Investigate the effects of perceived job-person, job-organization and job- group fit at work motivation, work performance and work attitudes(job satisfaction, organizational commitment and attachment). MA dissertation of psychology. Shahid Chamran University. 2008: 101-4.[Persian]
20. Naami A, Shokrkon H. Investigate simple and multiple relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior in industrial company ahvaz, *Journal of Psychology Shahid Chamran University* 1385: 3, 13,79-92.[Persian]

Original Paper

Relationship between Perceived Fit of Nurses and Organizational Citizenship Behavior in Shiraz Hospitals

Abdozahra Naami (PhD)¹, Farideh Ensafdarani (MSc)^{*2}, Nasir Dastan (PhD)³, Mohammad Babamiri(PhD)⁴

1- Associate Professor of Psychology, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran. 2- PhD Student of Psychology, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran. 3- PhD in Counseling, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran. 4- PhD in Psychology, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran

Abstract

Background and Objective: This study aimed to investigate the relationship between perceived fit of nurses and organizational citizenship behavior.

Material and Methods: The statistical population of this correlational study was all nurses of Shiraz hospitals in 2011. The participants were 170 nurses selected via cluster random sampling and asked to fill out the questionnaires. The data was analyzed by Pearson correlation and regression analysis.

Results: The results indicated that there is a significant positive relationship between all three types of perceived fit and organizational citizenship behavior ($P \leq 0.01$). Furthermore, regression analysis showed that variables of person-organization, person-group, and person-job were able to predict 0.274 of organizational citizenship behavior. Person-organization perceived fit was the best predictor of organizational citizenship behavior.

Conclusion: Since the increase of perceived fit has an important role in organizational citizenship behavior, the managers should consider the importance of this issue in their programs.

Keywords: Person-Organization Fit, Person-Group Fit, Person-Job Fit, Organizational Citizenship Behavior

* **Corresponding Author:** Farideh Ensafdarani (MSc), **Email:** f.ensafdarani@gmail.com

Received 31 Dec 2013

Revised 16 Aug 2014

Accepted 1 Oct 2014

This paper should be cited as: Naami A, Ensafdarani F, Dastan N, Babamiri M. [Relationship between Perceived Fit of Nurses and Organizational Citizenship Behavior in Shiraz Hospitals]. J Res Dev Nurs Midwifery. Autumn & Winter 2014; [Article in Persian]