

The Impact of Person-Organization Fit on the Responsibility of Nurses in Asalian Hospital by Explaining the Mediating Role of Organizational Socialization

Kaeed M¹, Mehrdad H^{2*}, Taheri Goodarzi H³

1- MSc in Public Management, Borujerd Branch, Islamic Azad University, Borujerd, Iran.

2- Assistant Prof., Department of Educational Management, Khorramabad Branch, Islamic Azad University, Khorramabad, Iran.

3- Assistant Prof., Department of Public Management, Borujerd Branch, Islamic Azad University, Borujerd, Iran.

Corresponding Author: Mehrdad H, Assistant Prof., Department of Educational Management, Khorramabad Branch, Islamic Azad University, Khorramabad, Iran.

E-Mail: Hosseinmhrd@iaub.ac.ir

Abstract

Introduction: Nurses are the largest group of care providers in the health care system. Therefore, the study of Responsibility among nurses has become one of the major issues for managers. The present study was conducted to investigate the effect of person-organization fit on the responsibility of the nurses in Assaliyan Hospital by explaining the mediating role of organizational socialization.

Methods: The research method was descriptive-correlation with the structural equation modeling approach. The statistical population of the study consisted of 146 female nurses of Asalian Hospital in Khorramabad. Based on Krejcie and Morgan table, 108 people were selected by simple random sampling method. The research instrument was a standard questionnaire that content validity, convergent and divergent validity, and its reliability was confirmed in terms of Cronbach's alpha and combined reliability. Structural equation modeling was used to analyze the data using SPSS23 and Smart Pls3.5 software.

Results: The results of research hypotheses showed that the individual-organization fit with a significant amount (6.389) and path coefficient (0.557) has a positive and significant effect on organizational sociability of nurses. The fit of individual-organization with a significant amount (0.311) and path coefficient (0.045) has no significant effect on nurses' responsibility. Organizational socialization of nurses with a significant amount (4.134) and path coefficient (0.458) has a positive and significant effect on nurses' responsibility. Also, the mediating variable of organizational sociability increases the effect of individual-organization fit on nurses' responsibility by (0.255). According to Goodness of Fitness (GOF) index, the quality of the final research model was 0.350.

Conclusions: Findings showed that the individual-organization fit through organizational socialization affects the responsibility of nurses in Asalian Hospital. Therefore, it is suggested that the managers of Asalian Hospital in Khorramabad, while paying more attention to the fit of the person-organization when hiring nursing staff, increase the responsibility of nurses by formulating and implementing formal and purposeful organizational socialization programs.

Keywords: Person-organization fit, Nurses' responsibility, Organizational socialization, The female nurses of Assaliyan Hospital in Khorramabad.

تأثیر تناسب فرد - سازمان بر مسئولیت پذیری پرستاران بیمارستان عسلیان: نقش میانجی جامعه پذیری سازمانی (مدلسازی معادلات ساختاری)

ماندانا کایید^۱، حسین مهرداد^{۲*}، حجت طاهری گودرزی^۳

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران.

۲- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد خرم آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم آباد، ایران.

۳- استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران.

نویسنده مسئول: حسین مهرداد، استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد خرم آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم آباد، ایران.
ایمیل: Hosseinmhrd@iaub.ac.ir

چکیده

مقدمه: پرستاران بزرگترین گروه ارائه کننده خدمات مراقبتی در نظام بهداشت و درمان محسوب می شوند. از این رو، بررسی مسئولیت پذیری در بین پرستاران، به یکی از مسائل عمده مدیران تبدیل شده است. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر تناسب فرد - سازمان بر مسئولیت پذیری پرستاران بیمارستان عسلیان با تبیین نقش میانجی جامعه پذیری سازمانی انجام شد.

روش کار: روش پژوهش، توصیفی-همبستگی با رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش را تعداد ۱۴۶ نفر از پرستاران زن بیمارستان عسلیان شهر خرم آباد تشکیل دادند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۱۰۸ نفر با روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه های استاندارد بود که روایی محتوی، روایی همگرا و واگرا، و پایایی آن برحسب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از مدل سازی معادلات ساختاری با بهره گیری از نرم افزارهای SPSS23 و Smart PIs3.5 استفاده شد.

یافته ها: نتایج فرضیه های پژوهش نشان داد تناسب فرد- سازمان با مقدار معنی داری (۶/۳۸۹) و ضریب مسیر (۰/۵۵۷) بر جامعه پذیری سازمانی پرستاران تأثیر مثبت و معنی داری دارد. تناسب فرد - سازمان با مقدار معنی داری (۰/۳۱۱) و ضریب مسیر (۰/۰۴۵) بر مسئولیت پذیری پرستاران تأثیر معنی داری ندارد. جامعه پذیری سازمانی پرستاران با مقدار معنی داری (۴/۱۳۴) و ضریب مسیر (۰/۴۵۸) بر مسئولیت پذیری پرستاران تأثیر مثبت و معنی داری دارد. همچنین متغیر میانجی جامعه پذیری سازمانی تأثیر تناسب فرد - سازمان بر مسئولیت پذیری پرستاران به مقدار (۰/۲۵۵) افزایش می دهد. کیفیت مدل نهایی پژوهش با شاخص GOF برابر با ۰/۳۵۰ مورد تأیید قرار گرفت.

نتیجه گیری: یافته ها نشان داد که تناسب فرد - سازمان از طریق جامعه پذیری سازمانی بر مسئولیت پذیری پرستاران بیمارستان عسلیان تأثیر دارد. بنابراین، پیشنهاد می شود مدیران بیمارستان عسلیان شهر خرم آباد، ضمن توجه هرچه بیشتر به تناسب فرد - سازمان به هنگام استخدام کادر پرستاری، از طریق تدوین و اجرای برنامه های رسمی و هدفمند جامعه پذیری سازمانی، مسئولیت پذیری پرستاران را افزایش دهند.

کلیدواژه ها: تناسب فرد - سازمان، مسئولیت پذیری پرستاران، جامعه پذیری سازمانی، پرستاران زن بیمارستان عسلیان.

مقدمه

پرستاران بیشترین نیروی کار در مشاغل بهداشتی درمانی را تشکیل می دهند و از اولین افرادی هستند که در دوره های بحرانی از بیمار مراقبت می کنند (۱). در میان این مشاغل، پرستاران با بالاترین میزان آسیب های شغلی همراه هستند، چرا که پرستاران افرادی هستند که مسئول پایش

و کنترل شبانه روزی بیماران هستند و طبعاً به طور مستمر در معرض عوامل متعدد تنش زا قرار می گیرد (۲). با توجه به افزایش حیطه اختیارات و مسئولیت پرستاران نسبت به گذشته ایجاب می نماید که پرستاران دارای دانش و مهارت بوده و قدرت تصمیم گیری داشته باشند. در حال حاضر، نظام مراقبت بهداشتی درمانی، وارد عصر پاسخگویی شده است و با تغییرات سریعی که در نظام بهداشتی درمانی رخ

می دهد، مسئولیت پذیری از اهمیت بالایی برخوردار شده است (۳). کد اخلاقی انجمن پرستاران آمریکا برای پرستاران (۲۰۱۵) هنجار نهایی رفتار حرفه ای برای رشته پرستاری ارائه داده است. بند ۲ این کد مشخص می کند که «تنها مسئولیت پرستار در قبال بیمار است.» در بند ۵ این کد اشاره شده است که پرستار وظیفه مشابهی نسبت به خود و دیگران دارد. پرستاران مجبور هستند در شرایط فشارآور با منابع کمیاب یا غیرقابل دسترس به طور مداوم از بیماران مراقبت کنند (۴). مسئولیت پذیری اجتماعی در عملکرد بهینه پرستاران نقش اساسی دارد. واژه مسئولیت پذیری اجتماعی در اواخر قرن ۱۹ میلادی در مدیریت سازمان ها برای اولین بار مطرح شد و در اوایل ۱۹۷۰ در جهان توسعه پیدا کرد. عناصر مسئولیت پذیری اجتماعی منعکس کننده هر نوع تغییر در سازمان ها به منظور درک و آگاهی جامعه از مسئولیت پذیری این سازمان ها است (۵). مسئولیت اجتماعی، به ارائه روش هایی می پردازد که سازمان ها در فضاهای کسب و کار خود به آن عمل می کنند و پاسخگوی توقعات جامعه، انتظارات تجاری، قانونی و اخلاقی اجتماعی آنان هستند (۶). مسئولیت پذیری اجتماعی موضوع حساسیت برانگیز در سال های اخیر بوده و عامل اساسی بقای هر سازمان محسوب می شود (۷). به عبارت دیگر، سازمان به هر نحوی که عمل کند، عملکردش بر روی جامعه تأثیر می گذارد. بنابراین، سازمان ها باید به کارهایی دست بزنند که مورد قبول جامعه و منطبق با ارزش های آن باشد. سازمان هایی که نتوانند خود را با این مهم تطبیق دهند، در عرصه عمل موفق نخواهند بود. به تعبیر بهتر، سازمان ها برای آنکه بتوانند جایگاه خود را در جامعه حفظ نموده یا بهبود بخشند، به نحوی که باعث ادامه باقی آن ها و موفقیت شان در کار شود، لازم است برای مسئولیت اجتماعی، اهمیت ویژه ای قائل شوند. هزینه جامعه ای که در آن، سازمان ها فاقد مسئولیت پذیری هستند و از سرمایه اجتماعی پایینی برخوردار هستند، به طور شدید و غیرمعمولی بالاست (۶). کارول زمینه های مختلفی از مسئولیت پذیری را به منظور ارائه یک مدل با هم ترکیب کرد. وی مسئولیت پذیری را در چهار بعد شناسایی کرد؛ ابتدا بعد مسئولیت اقتصادی پایه و اساس همه ابعاد در هرم مسئولیت پذیری اجتماعی توصیف می کند، علاوه بر این بعد مسئولیت قانونی از سازمان

انتظار دارد که مأموریت های اقتصادی خود را در چهارچوب قانون پیگیری کند (۸). سپس بعد مسئولیت اخلاقی به عنوان انتظارات جامعه از سازمان مبنی بر این که ارزش ها و هنجارهای جامعه را مدنظر داشته باشد و به آن ها احترام بگذارد، توصیف می شود و فراتر از چارچوب قوانین مکتوب است (۹) و مسئولیت اجتماعی در سطح چهارم و نوک هرم، مسئولیت پذیری اجتماعی قرار دارد که فعالیت های بشر دوستانه را درخواست می کند (۱۰).

تناسب فرد- سازمان سطح مسئولیت پذیری سازمانی پرستاران را افزایش می دهد. تناسب فرد- سازمان از نظر تاریخی ریشه در اندیشه ی لوین دارد؛ بدین مضمون که رفتار فرد، تابع مشترک فرد و محیطش است (۱۱). تناسب فرد- سازمان به صورت سازگاری میان افراد و سازمانی که در آن فعالیت دارند تعریف می شود (۱۲)، که برای استفاده از حداکثر تلاش های شغلی افراد، نیاز به سازگاری بین خواسته های کارکنان و تجهیزات شغلی وجود دارد. فرد اگر با محیط تناسب داشته باشد حداکثر رضایت را ایجاد می کند. کارکنان باید به طور مؤثر با تیپ های شخصیتی مرتبط با شغل مطابقت داشته باشند چون در صورت تناسب داشتن با شغل رضایت بیشتری دارند. تناسب شغلی برای جذب استعداد استفاده می شود که این ایراد هزینه بر بودن استخدام را برطرف می کند، عملکرد را بهبود می بخشد و قصد گردش مالی را کاهش می دهد (۱۳). میزان همخوانی و تناسب افراد با محیط شغلی موجب بهبود عملکرد شغلی می شود. میزان تناسب در تعیین سلامت عمومی افراد و همچنین شکل دادن به نگرش های کاری آنان در مورد خود شغل و سازمانی که در آن کار می کنند، تأثیر بالقوه ای دارد (۱۴). تناسب فرد- سازمان بالاتر منجر به بهبود عملکرد سازمان خواهد شد. اهمیت جذب افراد متناسب با سازمان بسیار اهمیت دارد، استفاده از مفهوم تناسب برای بهره گیری و به کارگیری بهتر از توانایی ها و مهارت های نیروی انسانی بسیار حائز اهمیت است. تناسب به عنوان شاخصی از درجه ی شباهت، هم پوشانی یا تجانس میان مجموعه ی مشخصی از ویژگی های مرتبط با فرد و مجموعه ای از ویژگی های مرتبط با محیط تعریف می شود (۱۵).

یکی دیگر از متغیرهایی که می تواند در بین پرستاران بیمارستان به تقویت عملکرد کمک کند و در ارتباط بین

آن کوشش نمایند (۲۱). از طریق جامعه پذیری سازمانی یک فرد یاد می‌گیرد، چگونه در یک سازمان خاص فعالیت نماید و همچنین به نحوه پذیرش و رفتار به طریق مناسب آن سازمان باشد گرایش یابد (۲۲)، بنابراین هر سنجی از جامعه پذیری سازمانی باید سنجش نماید که چگونه کارکنان با مشخصه‌های گوناگون یا سازمان خاص انطباق یافته‌اند علاوه بر آن تعاملات بین فردی در جایگاه بعدی قرار دارند به عبارت دیگر اجتماعی کردن فرد فرهنگی است که به وسیله آن فرد جدید اطلاعات لازم و کافی را درباره سازمانی که وارد آن شده است کسب می‌کند و با قبول ارزش‌ها هنجارها و الگوهای رفتاری آن خود را با اوضاع مطابقت داده می‌آموزد که چه باید بکند و چه انتظاری از او می‌رود (۲۳).

با در نظر گرفتن اهمیتی که تأثیرپذیری مسئولیت اجتماعی سازمان از سایر متغیرهای توسعه منابع انسانی در پرستاران بیمارستان دارد، شناسایی نقش تناسب فرد - سازمان از یک نظر و همچنین نقش میانجی متغیر سازمانی همانند جامعه پذیری منابع انسانی، می‌تواند به عنوان متغیرهای مهمی در افزایش مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان تلقی شوند. همواره وجود جامعه پذیری منابع انسانی نیز ممکن است ارتباط موثری با تناسب فرد - سازمان داشته باشد که به خودی خود می‌تواند توسعه منابع انسانی را نیز تحت شعاع تغییرات خود قرار دهد. لذا محقق نیازمند شناسایی این نقش‌ها در بین پرستاران شاغل در بیمارستان عسلیان خرم آباد است تا بتواند از این طریق سهم متغیرهای مختلف را در توسعه منابع انسانی علی‌الخصوص تناسب فرد - سازمان و نقش میانجی جامعه پذیری سازمانی شناسایی کند. در صورت شناخت این نقش‌ها می‌توان با به‌کارگیری یکی از این متغیرها در سازمان بهزیستی به ایجاد تغییر در متغیر روبه رو دست یافت، از این‌رو این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سؤال انجام شده است که تناسب فرد - سازمان با تبیین نقش میانجی جامعه پذیری سازمانی تا چه اندازه بر مسئولیت پذیری پرستاران بیمارستان عسلیان تأثیر دارد. مدل مفهومی پژوهش مطابق با (شکل ۱) تعریف می‌شود.

سایر متغیرها نقش مؤثری داشته باشد، جامعه پذیری سازمانی است. جامعه پذیری منابع انسانی از عواملی است که در جهت توسعه منابع انسانی کاربرد زیادی دارد و می‌تواند نقش تبیین کننده‌ای در تأثیر تناسب فرد - سازمان بر مسئولیت پذیری سازمانی پرستاران بیمارستان داشته باشد. جامعه پذیری سازمانی فرآیندی است که از طریق آن فرد ارزش‌ها، نیازها، توانایی‌ها، رفتارها و دانش اجتماعی مورد انتظار، که برای بر عهده گرفتن یک نقش اجتماعی و مشارکت به عنوان یک عضو ضروری می‌باشد را درک می‌کند (۱۶). جامعه پذیری سازمانی می‌تواند روابط دلبستگی متنوعی را بین کارکنان و سازمان‌های آنها ایجاد کند و شرایط بحرانی را ایجاد کند. هنگام ورود به یک سازمان جدید، افراد برای تبدیل شدن به اعضای فعال سازمان باید وظایف مربوط به مشاغل جدید خود و رفتارهای اجتماعی قابل قبول در سازمان را بیاموزند. فرایندی که از طریق آن افراد دانش و مهارت‌های لازم برای به عهده گرفتن نقش سازمانی را کسب می‌کنند، به عنوان جامعه پذیری سازمانی تعریف می‌شود (۱۷). Gericke, Albrecht, Pundt, and Deller (۲۰۱۹) اظهار داشتند که جامعه پذیری سازمانی هم نتایج نزدیک (وضوح نقش، پذیرش اجتماعی، خودکارآمدی و تناسب) و هم نتایج غیرممتعارف تازه‌واردان (تعهد، عملکرد شغلی و گردش مالی) را دارد (۱۸). برای سازمان، اجتماعی شدن موفق تازه‌واردین به معنای حفظ بهتر کارکنان، بهره‌وری بیشتر و کاهش هزینه‌های استخدام و آموزش است (۱۹). معاشرت موفقیت آمیز تازه‌واردین به معنای وضوح بهتر نقش، ادغام گروه‌های کاری، تسلط بر وظایف، کاهش تعارض نقش و تمایل بیشتر برای به اشتراک گذاشتن دانش خود است (۲۰). چنانچه فرآیند جامعه پذیری سازمانی به خوبی صورت گیرد، افراد در سازمان جالفتاده می‌شوند و با انتظارات سازمان مطابقت یافته و تناسب بین شاغل و شغل ایجاد می‌گردد. همچنین اخلاق یک ضرورت و لازمه جامعه سالم است و به علت کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن است که همواره توجه دانشمندان و مدیران سازمان‌ها را برانگیخته است تا برای حفظ و ارتقای سطح



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش کار

مطالعه حاضر مقطعی، از نوع توصیفی-همبستگی با رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش را تعداد ۱۴۶ نفر از پرستاران زن بیمارستان عسلیان شهر خرم آباد تشکیل دادند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۱۰۸ نفر با روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان انتخاب شدند. معیار ورود به پژوهش داشتن مدرک تحصیلی کارشناسی و بالاتر در رشته پرستاری، دارا بودن سابقه حداقل یک سال کار در شغل پرستاری و تمایل به شرکت در پژوهش و معیار خروج، عدم تمایل به تکمیل پرسشنامه ها بود.

برای گردآوری داده ها، از ابزارهای زیر استفاده شد:

بخش اول پرسشنامه ها مربوط به سؤالات جمعیت شناختی نمونه های پژوهش و شامل تاهل، سن، تحصیلات و سابقه کار، بود.

پرسشنامه مسئولیت پذیری سازمانی: این آزمون توسط کارول در سال ۱۹۹۱ با هدف بررسی مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی کارکنان تدوین شده است؛ پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی شامل ۲۵ ماده است که جنبه های چهارگانه مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی (اقتصادی؛ قانونی؛ اخلاقی؛ بشردوستانه) را می سنجد. نحوه نمره گذاری ماده های این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه ای (بسیار زیاد= ۵ تا بسیار کم= ۱) در این پرسشنامه سؤالات ۲-۳-۶-۱۰-۱۱-۱۷-۲۰ به صورت معکوس نمره گذاری می شود (۲۴).

پرسشنامه تناسب فرد - سازمان: این پرسشنامه دارای دو بعد تناسب سازمانی و تناسب شغلی است. برای هر عد ۵ گویه در نظر گرفته شده است و در مجموع یک پرسشنامه حاوی ۱۰ سؤال با طیف لیکرت ۵ درجه تهیه شده است. روایی محتوایی این پرسشنامه در مطالعه مرادی و حکیمی (۱۳۹۷) تأیید و به کار گرفته شده است. این دو دانشمند

از پرسشنامه تناسب فرد - سازمان اسکروگینس (۲۰۰۸) و پرسشنامه تناسب شغلی مولکی (۲۰۰۶) استفاده کردند (۲۵). پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی: پرسشنامه مذکور بر اساس مدل جامعه پذیری سازمانی تائورمینا (۱۹۹۷) است. این پرسشنامه شامل موارد دریافت آموزش (سوال های ۱ تا ۵)، تفاهم (سوال های ۶ تا ۱۰)، حمایت کارکنان (سوال های ۱۱ تا ۱۵) و چشم انداز از آینده سازمان (سؤال های ۱۶ تا ۲۰) است. این پرسشنامه در برگیرنده ۲۰ سؤال است و نحوه نمره گذاری سؤال های این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه ای (کاملاً موافقم= ۵ تا کاملاً مخالفم= ۱) نمره گذاری می شود. به گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت جامعه پذیری سازمانی را مورد سنجش قرار می دهد. پایایی این پرسشنامه ۹۳ به دست آمد (۲۶).

در پژوهش حاضر، به منظور محاسبه روایی محتوا به روش کیفی، پرسشنامه ها با نظر ۱۲ تن از خبرگان دانشگاهی و سرپرستاران بیمارستان مورد مطالعه، تأیید شد. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا استفاده شد. یافته ها در بررسی روایی همگرا نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگتر از ۱/۹۶ است؛ به این معنا که تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۵ درصد معنادار بوده اند؛ ضرایب تمام بارهای عاملی بالای ۰/۵؛ میانگین واریانس استخراج شده همه مولفه ها بالای ۰/۵ و همینطور پایایی ترکیبی همه مولفه ها بزرگتر از میانگین واریانس استخراج شده آن بوده است؛ لذا می توان گفت روایی همگرای سازه های مدل تأیید می شوند. در بررسی روایی واگرا نیز از آزمون Fornell-Larcker استفاده شد. این آزمون روایی واگرا یا تشخیصی را در سطح متغیرهای پنهان می سنجد. یافته های این آزمون نشان می دهد، جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان

ماندانا کایید و همکاران

به صورت خودگزارشی به تکمیل آنها بپردازند. مشارکت کنندگان، بدون نوشتن نام و نام خانوادگی در این پژوهش شرکت کردند. به هر کدام یک کد اختصاص داده شد و در تمامی مراحل پژوهش نیز داده ها بر اساس کد شرکت کننده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جمع آوری داده ها در حدود ۳ هفته به طول انجامید.

در تحلیل داده ها، وضعیت متغیرها با آزمون های میانگین و انحراف معیار، نرمال بودن داده ها با آزمون چولگی و کشیدگی، ارتباط بین متغیرها با آزمون همبستگی پیرسون به کمک نرم افزار SPSS23 و برای بررسی الگوی مفهومی از الگوسازی معادلات ساختاری به کمک نرم افزار Smart PLS3.5 استفاده شد. الگوسازی معادلات ساختاری شامل دو بخش تحلیل عاملی تأییدی (بررسی سؤالات پرسشنامه) و تحلیل عاملی ساختاری (کیفیت الگوی اندازه گیری و ساختاری) است.

یافته ها

مشخصات جمعیت شناختی پرستاران بیمارستان عسلیان شهر خرم آباد در نمونه ی ۱۰۸ تایی بررسی شد. نتایج در (جدول ۱) گزارش شده است.

مدل بوده است. و بنابراین، نتایج این آزمون بیانگر روایی و اگر است. پایایی پرسشنامه ها نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد آزمون قرار گرفت. مقادیر این دو ضریب برای متغیر تناسب فرد - سازمان به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۹۰، برای متغیر مسئولیت پذیری به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۹۴، و برای متغیر جامعه پذیری سازمانی به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۹۱ بدست آمد که نشان دهنده پایا بودن ابزار اندازه گیری است.

برای جمع آوری داده ها، پس از اخذ کد اخلاق و کسب مجوز از معاونت های محترم پژوهش و علوم پزشکی دانشگاه، رئیس محترم بیمارستان عسلیان خرم آباد و مدیران ذیربط، به پرستاران واجد شرایط مراجعه؛ و اهداف پژوهش به صورت فردی برای هر یک تشریح شد. لازم به ذکر است مراجعه پژوهشگر به بخش ها جهت توزیع پرسشنامه ها در شیفتهای کاری متفاوت بود. پژوهشگر به تمام مشارکت کنندگان این اطمینان را داد، شرکت آن ها در پژوهش کاملاً اختیاری است و اطلاعات حاصل محرمانه بوده و هیچ تاثیری بر روند ارزشیابی های مدیریت پرستاری بیمارستان آنها ندارد. برای جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه ها در اختیار مشارکت کنندگان قرار گرفت تا در زمان مناسب

جدول ۱: وضعیت مشخصات جمعیت شناختی پژوهش

جمعیت شناختی	فراوانی	درصد	جمعیت شناختی	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۱۰۸	۱۰۰	فوق دیپلم	۱۰
	مرد	۰	۰	لیسانس	۸۹
میزان سن	۲۰-۳۰	۲۷	۲۵	فوقلیسانس و بالاتر	۹
	۳۱-۴۰	۵۹	۵۴/۶	۱-۵	۲۴
	۴۱-۵۰	۱۹	۱۷/۶	۶-۱۰	۳۰
	بالتر از ۵۰ سال	۳	۲/۸	۱۱-۱۵	۳۷
				بالای ۱۵	۱۷
					۱۵/۷

پژوهش و ارتباط بین آن ها (با آزمون همبستگی پیرسون) در (جدول ۲) مورد بررسی قرار گرفته است.

وضعیت توصیفی متغیرها و ارتباط بین آن ها یافته های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی و آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای

جدول ۲: وضعیت توصیفی متغیرها

متغیر	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	چولگی و کشیدگی	کولموگوروف اسمیرنوف
				چولگی	کشیدگی
تناسب فرد - سازمان	تناسب سازمانی	۳/۳۱۳	۰/۸۲۶	-۰/۵۱۸	۰/۰۳۵
	تناسب شغلی	۳/۴۹۶	۰/۸۶۸	-۰/۵۳۷	-۰/۲۶۶
	کل	۳/۴۰۴	۰/۷۷۱	-۰/۶۶۲	۰/۲۳۵
	دریافت آموزش	۲/۷۸۷	۰/۷۸۷	-۰/۱۴۳	-۰/۲۱۵
جامعه پذیری سازمانی	تفاهم	۳/۳۹۶	۰/۷۷۷	-۰/۱۹۱	۰/۴۵۸
	حمایت کارکنان	۳/۴۳۵	۰/۸۴۷	-۰/۵۶۳	-۰/۱۰۲
	چشم انداز آینده	۲/۳۷۴	۰/۸۵۶	۰/۴۸۲	-۰/۲۷۷
	کل	۲/۹۹۸	۰/۶۰۳	۰/۰۷۴	۰/۴۲۸
مسئولیت پذیری	اقتصادی	۲/۷۷۱	۰/۵۷۵	۰/۲۲۴	۰/۲۲۰
	قانونی	۲/۸۳۹	۰/۷۶۳	۰/۱۹۲	۰/۶۰۷
	اخلاقی	۲/۷۴۸	۰/۶۵۴	۰/۳۰۰	۰/۲۵۸
	بشردوستانه	۲/۴۵۸	۰/۹۴۰	۰/۴۲۹	-۰/۲۲۱
	کل	۲/۷۳۳	۰/۶۱۸	۰/۵۵۱	۰/۹۳۸

۰/۱۴۳ نرمال است. همچنین نتایج آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف نشان می دهد که مقدار Sig بالاتر از سطح خطا (۰/۰۵) است.

همبستگی پیرسون: ارتباط بین متغیرها با آزمون پیرسون بررسی شده است. نتایج در (جدول ۳) گزارش شده است.

نتایج (جدول ۲)، نشان می دهد که میانگین تجربی تناسب فرد - سازمان ۳/۴۰۴ و جامعه پذیری ۳/۳۱۳ بالاتر از میانگین نظری (۳) و میانگین و مسئولیت پذیری ۲/۷۳۳ پایین تر از میانگین نظری (۳) است. توزیع چولگی متغیرهای پژوهش در سطح خطای ۰/۱۲۷ و توزیع کشیدگی در سطح خطای

جدول ۳: نتایج آزمون همبستگی پیرسون

ردیف	متغیر	۱	۲	۳
۱	تناسب فرد - سازمان	۱		
۲	جامعه پذیری سازمانی	۰/۵۵۳**	۱	
۳	مسئولیت پذیری	۰/۲۹۵**	۰/۴۷۳**	۱

به منظور تحلیل داده های پژوهش و استنباط آماری از نرم افزار Smart Pls3.5 استفاده شده است. آزمون همگن بودن: در آزمون همگن بودن سؤالاتی که بار عاملی آنها کمتر از ۰/۵ است، حذف می شوند، نتایج در (جدول ۴) گزارش شده است.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که تناسب فرد - سازمان با جامعه پذیری سازمانی، تناسب فرد - سازمان با مسئولیت پذیری و جامعه پذیری سازمانی با مسئولیت پذیری ارتباط مثبت و مستقیم دارد.

مدلسازی معادلات ساختاری

آدول ۴: آلاصه اآلاعات مدل اندازه گیری اولیه مآبرهای پژوهش

مآبر	مؤلفه	سؤال	بار عاملی	T	مآبر	مؤلفه	سؤال	بار عاملی	T	مآبر	مؤلفه	سؤال	بار عاملی	T
تناسب فرد - سازمان	تناسب سازمانی	A1	۰/۷۶۴	۱۲	فآهم	آامیت کارکنان	B9	۰/۸۰۳	۱۴	آامعه پذیري	آامعه پذیري	C8	۰/۸۶۷	۱۴
		A2	۰/۶۳۹	۱۱			B10	۰/۷۶۲	۱۸			C9	۰/۸۲۳	۱۳
		A3	۰/۸۰۲	۱۹			B11	۰/۸۷۲	۳۴			C10	۰/۷۶۸	۱۷
		A4	۰/۷۲۳	۱۳			B12	۰/۸۵۸	۳۹			C11	۰/۷۴۹	۹
		A5	۰/۸۳۲	۲۴			B13	۰/۷۵۱	۱۰			C12	۰/۷۶۱	۳۶
	تناسب شغلی	A6	۰/۸۳۹	۲۷	آامعه پذیري	آامعه پذیري	B14	۰/۸۷۱	۳۲	آامعه پذیري	آامعه پذیري	C13	۰/۷۹۸	۲۴
		A7	۰/۷۹۶	۱۸			B15	۰/۶۸۰	۶			C14	۰/۷۱۸	۱۲
		A8	۰/۷۳۷	۱۴			B16	۰/۷۰۷	۱۴			C15	۰/۵۵۷	۴
		A9	۰/۸۳۹	۲۸			B17	۰/۷۹۱	۱۳			C16	۰/۷۹۶	۱۷
		A10	۰/۶۵۰	۶			B18	۰/۸۴۰	۱۸			C17	۰/۷۴۹	۱۴
آامعه پذیري	دریافت آموزش	B1	۰/۷۶۷	۱۶	آامعه پذیري	آامعه پذیري	B19	۰/۸۷۰	۲۳	آامعه پذیري	آامعه پذیري	C18	۰/۷۷۱	۱۴
		B2	۰/۸۴۷	۲۱			B20	۰/۷۶۷	۱۷			C19	۰/۷۱۱	۱۱
		B3	۰/۹۱۷	۶۶			C1	۰/۶۳۶	۵			C20	۰/۵۷۱	۵
		B4	۰/۵۹۶	۶			C2	۰/۷۶۳	۱۵			C21	۰/۵۲۴	۴
		B5	۰/۷۷۵	۱۴			C3	۰/۸۲۲	۲۱			C22	۰/۸۹۰	۴۳
	فآهم	B6	۰/۶۴۸	۱۲	اآصادی	مسئولیت پذیري	C4	۰/۳۲۵	۱/۹۰۷	مسئولیت پذیري	مسئولیت پذیري	C23	۰/۸۹۹	۳۴
		B7	۰/۷۸۵	۸			C5	۰/۳۰۴	۱/۶۱۴			C24	۰/۸۳۲	۱۶
		B8	۰/۷۸۵	۱۵			C6	۰/۶۸۸	۶			C25	۰/۸۵۵	۲۱
							C7	۰/۶۶۸	۱۲					

می‌کند. نتایج بررسی پایایی ترکیبی و واریانس استخراج شده هر یک از مآبرهای تحقیق در (آدول ۵) گزارش شده است. شاخص ضریب تعیین (R^2) یکی از مهمترین شاخص‌های ارزیابی الگوی ساختاری ضریب تعیین است و نشان دهنده تأثیر یک مآبر برون‌زا بر یک مآبر درون‌زا است که سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شوند. شاخص‌های Q^2 و $cv.com$ معیارهای بررسی مدل ساختاری هستند. این معیار قدرت پیش‌بینی مدل در مآبرهای وابسته را مشخص می‌کند که با سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی ارزیابی می‌شوند. نتایج در (آدول ۵) گزارش شده است.

با توجه به نتایج (آدول ۴) برای تمام سؤالات (به جز سؤال ۴ و ۵ از مآبر مسئولیت‌پذیری) بار عاملی بالاتر از ۰/۵ و مقدار t بالاتر از ۱/۹۶ است. لذا شرایط سنجه‌پذیری مآبرهای مکنون متناسب با شاخص‌های مربوطه بسیار مطلوب هستند.

کیفیت مدل (برآزش مدل): برای بررسی کیفیت الگوی ساختاری از معیارهای مختلفی استفاده شده است. پایایی ترکیبی یک معیار ارزیابی برآزش درونی مدل است و بر اساس میزان سازگاری سؤالات مربوط به سنجش هر عامل (مآبر مکنون) قابل محاسبه است. همچنین واریانس استخراج شده (AVE) مربوط به سازه‌ها بیانگر اعتبار مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است، و مقدار مورد قبول آن ۰/۵ است. این بدین معناست که مآبر پنهان مورد نظر حداقل ۵۰ درصد واریانس مشاهده‌پذیره‌ای خود را تبیین

جدول ۵: بررسی پایایی، روایی و کیفیت مدل ساختاری

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE	R ^۲	Communality	Q ^۲ (CV.Red)	CV. Com
تناسب سازمانی	۰/۸۰۸	۰/۸۶۷	۰/۵۶۹	۰/۸۳۲	۰/۵۶۹	۰/۴۷۳	۰/۵۶۹
تناسب شغلی	۰/۸۳۱	۰/۸۸۱	۰/۶۰۱	۰/۸۴۰	۰/۶۰۱	۰/۵۰۲	۰/۶۰۱
کل	۰/۸۸۱	۰/۹۰۴	۰/۴۸۸	-	۰/۴۸۸	۰/۴۸۸	۰/۴۸۸
دریافت آموزش	۰/۸۴۰	۰/۸۸۹	۰/۶۲۰	۰/۶۴۸	۰/۶۲۰	۰/۳۳۹	۰/۶۱۹
تفاهم	۰/۸۱۵	۰/۸۷۱	۰/۵۷۶	۰/۴۱۶	۰/۵۷۶	۰/۲۹۴	۰/۵۶۷
حمایت کارکنان	۰/۸۶۸	۰/۹۰۴	۰/۶۵۶	۰/۵۳۱	۰/۶۵۶	۰/۲۹۷	۰/۶۶۰
چشم انداز آینده	۰/۸۵۶	۰/۸۹۶	۰/۶۳۵	۰/۶۴۵	۰/۶۳۵	۰/۳۳۱	۰/۶۵۶
کل	۰/۸۹۶	۰/۹۱۱	۰/۴۴۵	۰/۳۱۰	۰/۴۴۵	۰/۲۱۰	۰/۳۵۱
اقتصادی	۰/۷۶۴	۰/۷۷۳	۰/۴۸۹	۰/۵۸۷	۰/۴۸۹	۰/۲۸۴	۰/۳۹۲
قانونی	۰/۸۹۰	۰/۹۱۴	۰/۶۰۶	۰/۸۷۱	۰/۶۰۶	۰/۴۷۵	۰/۶۰۵
اخلاقی	۰/۸۲۱	۰/۸۶۵	۰/۴۵۲	۰/۸۴۲	۰/۴۵۲	۰/۳۲۶	۰/۴۶۹
بشر دوستانه	۰/۸۹۲	۰/۹۲۵	۰/۷۵۵	۰/۷۱۸	۰/۷۵۵	۰/۴۹۵	۰/۷۵۷
کل	۰/۹۳۳	۰/۹۴۱	۰/۴۰۹	۰/۳۳۹	۰/۴۰۹	۰/۲۹۰	۰/۴۱۴

آزمون فورنل - لارکر: آزمون فورنل - لارکر رویکرد و محافظه کارانه تر برای سنجش روایی ماگرا (افتراقی) است. این معیار ریشه دوم مقدار AVE را با همبستگی میان متغیرهای مکنون مقایسه می کند. یک سازه باید واریانس بیشتری را با معرف های متناظر تا سایر سازه ها به اشتراک بگذارد. در صورتی روایی واگرایی قابل قبولی دارد که اعداد مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین و کناری (طول و عرض) خود بیشتر باشند. نتایج در (جدول ۶) گزارش شده اند.

با توجه به نتایج (جدول ۵) مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمام متغیرها بالای ۰/۷ و مقدار AVE بالای ۰/۶ است، بنابراین می توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرایی پژوهش را تأیید نمود. مقادیر شاخص R² و Q² ارتباط پیش بین برای هر متغیر برون زا و نقش پیش بینی کنندگی آن در متغیر درون زای مکنون را نشان می دهد. می توان اظهار نظر کرد که این معیار برای متغیرها درون زای مکنون در سطح مناسبی قرار دارد و نشان می دهد که قدرت پیش بینی مدل در خصوص این متغیرها در حد مطلوبی است.

جدول ۶: آزمون فورنل - لارکر

متغیر/مؤلفه	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱ تناسب سازمانی	۰/۸۲									
۲ تناسب شغلی	۰/۴۸	۰/۹۴								
۳ دریافت آموزش	۰/۱۶	۰/۲۳	۰/۷۳							
۴ تفاهم	۰/۴۵	۰/۴۷	۰/۲۲	۰/۷۹						
۵ حمایت کارکنان	۰/۱۲	۰/۱۷	۰/۱۵	۰/۲۵	۰/۹۰					
۶ چشم انداز آینده	۰/۳۵	۰/۴۳	۰/۱۷	۰/۳۵	۰/۱۳	۰/۸۸				
۷ اقتصادی	۰/۳۲	۰/۴۳	۰/۲۳	۰/۳۶	۰/۱۰	۰/۵۲	۰/۸۳			
۸ قانونی	۰/۳۲	۰/۳۵	۰/۱۲	۰/۳۴	۰/۲۴	۰/۳۸	۰/۴۸	۰/۸۶		
۹ اخلاقی	۰/۳۱	۰/۲۰	۰/۰۸	۰/۴۳	۰/۳۷	۰/۱۹	۰/۲۲	۰/۳۳	۰/۸۰	
۱۰ بشر دوستانه	۰/۳۸	۰/۲۳	۰/۰۶	۰/۴۳	۰/۳۱	۰/۲۶	۰/۲۸	۰/۳۹	۰/۶۹	۰/۷۲

ماندانا کایید و همکاران

در نرم افزار PLS، اندازه اثر سازه ی برون زای تناسب فرد - سازمان روی سازه های درون زای مسئولیت پذیری پرستاران ۰/۰۰۷ است که اثری ضعیف دارد؛ همچنین اندازه اثر سازه برون زای جامعه پذیری سازمانی بر روی مسئولیت پذیری پرستاران ۰/۲۰ است که اثری بالاتر از متوسط دارد. معیار GOF: مقدار GOF (برازش مدل کلی) هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری را کنترل می کند. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

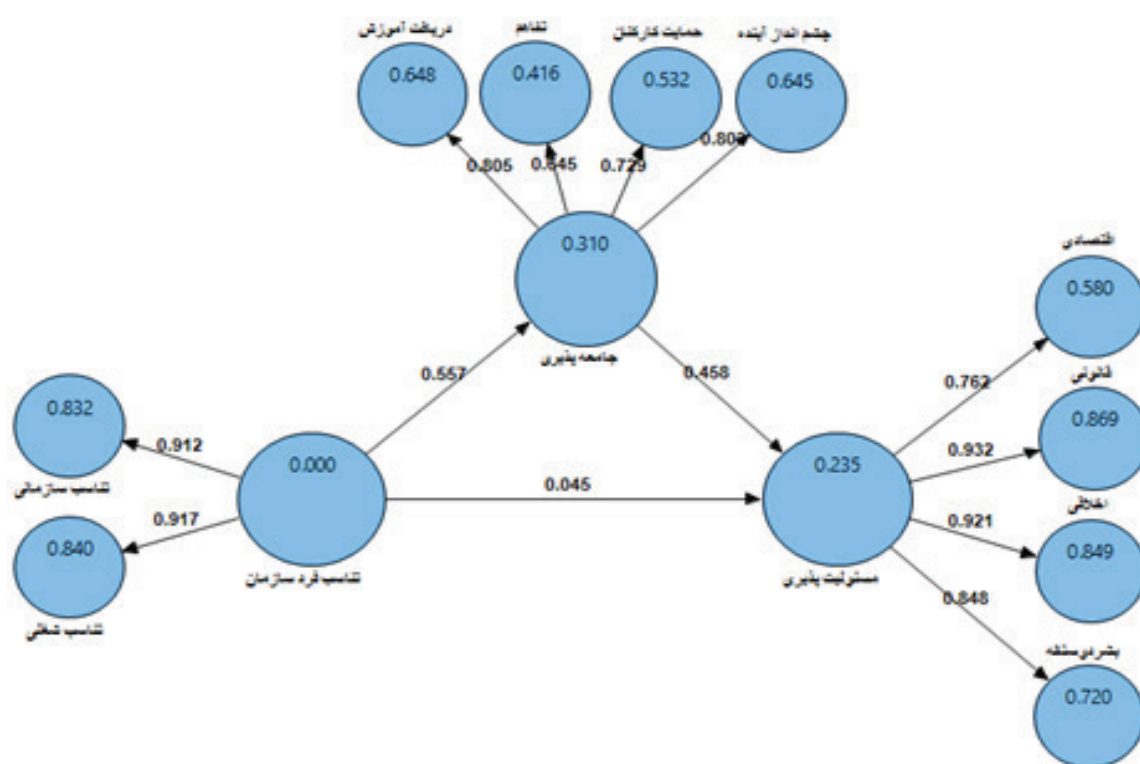
$$GOF = \sqrt{0.447 \times 0.274} = 0.350$$

با توجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان ۰/۳۵۰، برازش مناسب و قوی مدل کلی تأیید می شود. مدل ساختاری پژوهش: مدل ساختاری پژوهش در حالت ضرایب مسیر (شکل ۲) و سطح معناداری (شکل ۳) گزارش شده است.

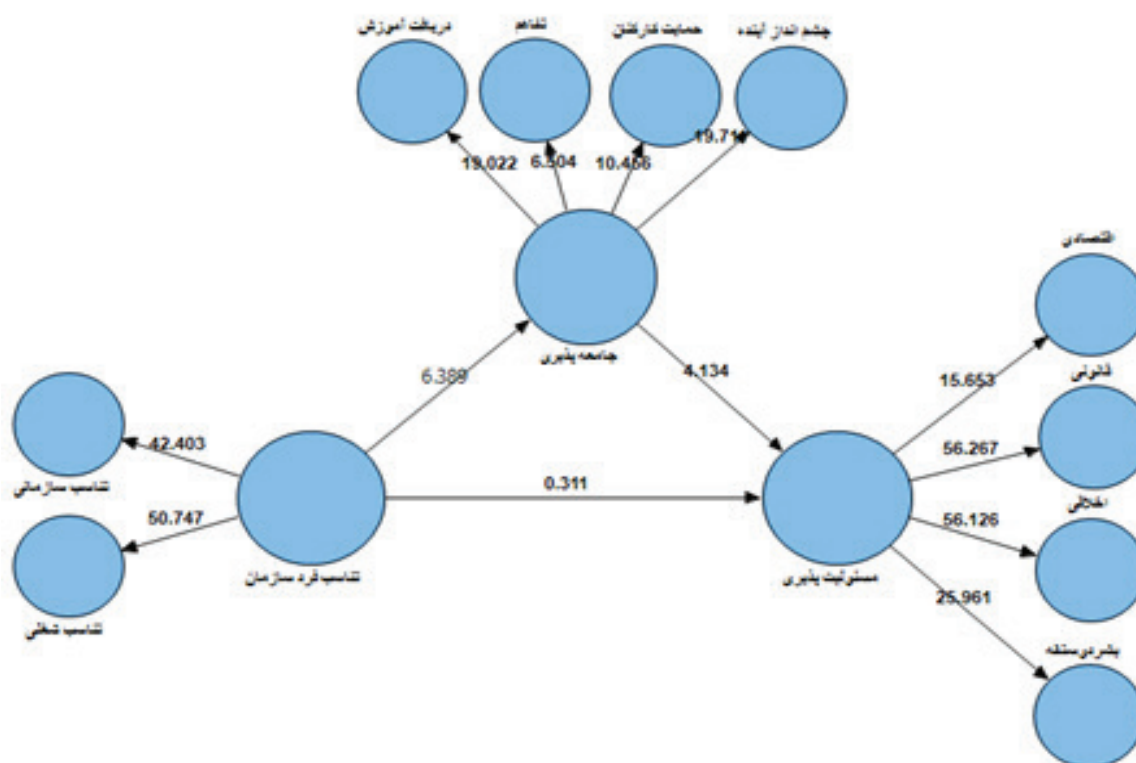
نتایج آزمون فورنل - لارکر در (جدول ۶) نشان می دهد مقدار جذر متغیرهای مکنون (متغیرهای اصلی) که در خانه های AVE موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته اند، از مقدار همبستگی میان آنها که در خانه های زیرین و چپ قطر اصلی قرار دارند، بیشتر است. پس از روایی واگرا برخوردار است.

آزمون اندازه اثر: معیار اندازه اثر f^2 در بخش ساختاری مدلسازی معادلات ساختاری به کار می رود و نشان از مقدار پیش بینی رفتار یک متغیر دورن را توسط یک یا چند متغیر برون زا دارد. هرچه مقدار این معیار برای متغیرهای درون زای مدل ساختاری بیشتر باشد نشان از انتخاب مناسب متغیرهای انتخاب شده در مدل دارد. اندازه اثر f^2 به صورت نسبتی از تغییرات R^2 به روی بخشی از واریانس متغیر مکنون درون زا است که به صورت تبیین نشده در مدل باقی می ماند. مقدار اندازه اثر از رابطه زیر تعیین می گردد:

$$f^2 = \frac{R^2_{\text{included}} - R^2_{\text{excluded}}}{1 - R^2_{\text{included}}}$$



شکل ۲: مدل ساختاری پژوهش با نمایش ضرایب مسیر در نرم افزار Smart PLS



شکل ۳: مدل ساختاری پژوهش با نمایش سطح معناداری در نرم افزار Smart PLS

نتایج فرضیه های پژوهش در (جدول ۷) گزارش شده است.

جدول ۷: نتایج فرضیه های پژوهش

فرضیه	عنوان	ضریب تأثیر (β)		سطح معناداری (t-value)		نتیجه
		مستقیم	غیر مستقیم	مستقیم	غیر مستقیم	
اصلی	تأثیر تناسب فرد - سازمان بر مسئولیت پذیری با نقش میانجی جامعه پذیری سازمانی	۰/۵۵۷	۰/۴۵۸	۶/۳۸۹	۴/۱۳۴	تأیید
فرعی اول	تأثیر تناسب فرد - سازمان بر جامعه پذیری	۰/۵۵۷	-	۶/۳۸۹	-	تأیید
فرعی دوم	تأثیر تناسب فرد - سازمان بر مسئولیت پذیری	۰/۰۴۵	-	۰/۳۱۱	-	رد
فرعی سوم	تأثیر جامعه پذیری بر مسئولیت پذیری	۰/۴۵۸	-	۴/۱۳۴	-	تأیید

بحث

متغیر میانجی تناسب فرد - محیط) بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد و همچنین تناسب فرد - محیط بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است. بر اساس نتایج فرضیه فرعی اول، تناسب فرد - سازمان بر جامعه پذیری تأثیر مثبت و مستقیم دارد. تحقیق Dehnavi (۲۰۱۸) نشان داد که تناسب فرد - محیط بر جامعه پذیری سازمانی تأثیر دارد. بر اساس نتایج فرضیه فرعی دوم، تناسب فرد - سازمان بر مسئولیت پذیری تأثیر ندارد. Mashregh & MalekZadeh (۲۰۱۸) در پژوهش خود به بررسی تأثیر جامعه پذیری سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی به واسطه نقش میانجی تناسب فرد - سازمان پرداختند. نتایج نشان داد که جامعه پذیری سازمانی هم

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر تناسب فرد - سازمان بر مسئولیت پذیری پرستاران با تبیین نقش میانجی جامعه پذیری سازمانی در بیمارستان عسلیان شهر خرم آباد بود. نتایج فرضیه اصلی نشان داد که متغیر جامعه پذیری سازمانی نقش متغیر میانجی بین تناسب فرد - سازمان و مسئولیت پذیری را دارد. Ozdemir & Ergon (۲۰۱۵) نشان دادند که تناسب فرد - محیط به عنوان متغیر میانجی بر رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و رفتار تعلق به سازمان تأثیر مثبت می گذارد (۲۷). PoorHeidar (۲۰۱۷) در تحقیق خود نشان داد که جامعه پذیری سازمانی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم (از طریق

جامعه پذیری برای تناسب شخص - سازمان اساسی است، زیرا هدف اولیه جامعه پذیری، استمرار ارزش های اصلی و دادن یک چارچوب به کارکنان برای پاسخ به محیط کارشان و هماهنگی با کارکنان دیگر است به اندازه ای که فرایندهای جامعه پذیری به تناسب شخص - سازمان منجر شود، کارکنان با احتمال بیشتری به سازمان متعهدتر خواهند بود و ترک شغل کاهش می یابد که به نوبه خود باعث می شود که سازمان ها بازگشت سرمایه بیشتری را در استخدام، انتخاب و آموزش داشته باشند (۲۹).

نتایج این تحقیق نشان داد که تناسب فرد - سازمان به صورت مستقیم بر مسئولیت پذیری تأثیر ندارد، اما از طریق متغیر میانجی جامعه پذیری سازمانی بر مسئولیت پذیری تأثیر دارد. هر اندازه میزان تناسب فرد - سازمان در سازمان بیشتر باشد، میزان جامعه پذیری سازمانی پرستاران افزایش می یابد. تناسب فرد - سازمان یعنی ارزش های فردی پرستاران با ارزش های سازمانی همخوانی داشته باشد، انتظارات پرستاران برآورده شود، پرستاران موفقیت سازمان را موفقیت خود بدانند، علائق شخصی پرستاران با شغل شان همخوانی داشته باشد، مهارت های فردی با مهارت های شغلی شان همخوانی داشته باشد، تحصیلات پرستاران با شغل شان همخوانی داشته باشد و به طور کلی ویژگیهای فردی با شغلی همخوانی داشته باشد. جامعه پذیری سازمانی بالا نیز یعنی برای پرستاران فرصت های آموزشی شغلی بسیار خوبی فراهم شود، سازمان برای بهبود مهارت های شغلی کارکنان آموزش های لازم را فراهم کند، سرپرستان برای انجام بهتر امور پرستاران را راهنمایی کنند، پرستاران فهم کامل و روشنی از وظایف خود در سازمان داشته باشند، اهداف سازمان بسیار روشن و واضح باشد، اهداف سازمان برای پرستاران روشن باشد، روابط خوبی با همکاران خود داشته باشند، پاداش های راضی کننده در اختیار پرستاران قرار گیرد و برای پیشرفت و ترقی فرصت لازم وجود داشته باشد. از طرف دیگر مسئولیت پذیری یعنی اعضای سازمان به عدم مصرف بیهوده امکانات و اموال سازمان اهمیت دهند، پرستاران به بهبود حال بیماران اهمیت دهند، میزان به ارائه گزارشات و اطلاع رسانی مالی توجه داشته باشند، میزان پرونده های تخلف مالی سازمان کم باشد، میزان توجه به ارائه خدمات رایگان به بیماران زیاد باشد، به وضع مقررات در راستای کاهش فساد اداری در سازمان بالا باشد، توجه به ارائه خدمات مستمر و پایدار به بیماران بالا باشد،

به صورت مستقیم و هم از طریق تناسب فرد - سازمان بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس نتایج فرضیه فرعی سوم، جامعه پذیری بر مسئولیت پذیری تأثیر مثبت و مستقیم دارد. Aslani (۲۰۱۷) در تحقیق خود نشان داد جامعه پذیری سازمانی بر مسئولیت اجتماعی تأثیر مثبت و معنی داری دارد (۳۱).

فردی که مسئولیت کاری را بر عهده می گیرد، توافق می کند که یک سری فعالیت ها و کارها را انجام دهد یا بر انجام این کارها توسط دیگران نظارت داشته باشد. یک فرد با اخلاق مسئولیت کارها و پاسخگویی در برابر آنها را به عهده می گیرد. افرادی که مسئولیتی را قبول می کنند کارهای خود را به موقع و با تمام تلاش انجام می دهند و در صورتی که در کار خود اشتباه کنند با تمامی سعی خود در اصلاح آن می کوشند. مسئولیت پذیر بودن افراد جامعه یکی از ویژگی های مثبت آن جامعه محسوب می شود (۳۲). سازمان ها در فعالیتهای روزانه خود با چالش های اجتماعی، اقتصادی، قانونی، اخلاقی و زیست محیطی روبه رو می شوند که رفتار آن ها را تحت تأثیر قرار می دهد (۳۳). تحقیقات نشان می دهد که هرچه تناسب فرد با سازمان بیشتر باشد، پیامدهای شغلی مثبت تر خواهد بود. مسئولیت پذیری بیشتر، عجزین شدن با شغل بیشتر، تعهد سازمانی بالاتر و نرخ های عملکرد بالاتر از نتایج این پیامدها هستند (۱۵). اساساً نظریه تناسب فرد - سازمان مشخص می کند که ویژگی هایی در سازمان ها وجود دارند که قابلیت سازگاری با ویژگی های افراد را دارند و رفتارها و نگرش های افراد تحت تأثیر درجه سازگاری یا تناسب میان افراد و سازمان ها قرار خواهد گرفت (۳۴). در واقع تناسب میان ارزش هایی که فرد بدان معتقد است و ارزش های پذیرفته شده ی سازمان و همچنین تناسب میان اهدافی که فرد برای خود تعیین کرده است و اهداف و مأموریت هایی که سازمان در چشم انداز استراتژیک خود دنبال می نماید، این تناسب را ایجاد می کند. روشن است که هر چه همخوانی بیشتری میان این ارزش ها و اهداف توسط فرد ادراک شود، تناسب فرد - سازمان بیش تر خواهد بود (۳۵). مدیران منابع انسانی می توانند با اجرای موثر برنامه های جامعه پذیری، میزان تناسب فرد - سازمان را توسعه دهند (۳۶). جامعه پذیری سازمانی نقش بسیار مهمی در ساخت ارزش ها و نگرش های افراد و نیز سوءگیری های اجتماعی شان درباره بسیاری از مسائل اجتماعی دارد (۳۷).

میزان حمایت مالی و غیرمالی در زمینه ی نهادهای فرهنگی، ورزشی، آموزشی، خیریه، مبارزه با بیماری ها، خدمات و توسعه زیباسازی محیطی بالا باشد.

نتیجه گیری

یافته ها نشان داد که تناسب فرد - سازمان از طریق جامعه پذیری سازمانی بر مسئولیت پذیری پرستاران بیمارستان عسلیان شهر خرم آباد تاثیر دارد. بنابراین، پیشنهاد می شود مدیران بیمارستان عسلیان شهر خرم آباد، ضمن توجه هرچه بیشتر به تناسب فرد - سازمان به هنگام استخدام کادر پرستاری، از طریق تدوین و اجرای برنامه های رسمی و هدفمند جامعه پذیری سازمانی، مسئولیت پذیری پرستاران را افزایش دهند، تا از بروز آسیب های جسمی، روانی، مالی و اعتباری آن جلوگیری کنند. لازم به ذکر است، این پژوهش در بیمارستان های دولتی انجام شده است؛ بنابراین، نتایج این پژوهش در سایر بیمارستان ها را باید با

احتیاط بکار برد.

سپاسگزاری

مقاله حاضر، مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی و دارای مصوبه کمیته اخلاق معاونت علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد به شناسه IR.IAU.B.REC.1399.016 است. لذا از تمام مسئولین معاونت پژوهشی و معاونت علوم پزشکی دانشگاه و اعضای کمیته اخلاق در خصوص تصویب پژوهش نهایت تقدیر و تشکر به عمل می آید. پژوهشگران لازم می دانند تا مراتب تشکر و قدردانی خود را از مدیران و پرستاران بیمارستان عسلیان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان لرستان ابراز نمایند.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ گونه تعارض منافی را گزارش نکرده اند.

References

- Purba, AK. How should the role of the nurse change in response to Covid-19. *Nursing Times*. 2020; 116(6): 25-28.
- Khedmati, N. The role of self-compassion and psychological flexibility in predicting the burnout of nurses. *Rooyesh-e-Ravanshenasi*, 2020; 9(1): 73-79. [Persian]
- Beikzad J, Hoseinpour A, Hejazi Babil M. A Survey on the Relationship between Responsibility and Job Satisfaction of Nurses working in Teaching Hospitals Affiliated with Tabriz University of Medical Sciences. *jhosp*. 2014; 13(1): 53-60. [Persian]
- Fawaz, M., Anshasi, H., Samaha, A. Nurses at the Front Line of COVID-19: Roles, Responsibilities, Risks, and Rights. *The American Society of Tropical Medicine and Hygiene*. 2020; 103(4): 1341-1342.
- Dargahi, H., Mo'ammayee, H. Studying the relationship between managers' ethical leadership with organizational social responsibility and organizational trust of employees in clinical laboratories of hospitals of Tehran University of Medical Sciences. *Quarterly Journal of Laboratory and Diagnosis*. 2020; No. 47: 61-48. [Persian]
- Kazemi, S. Surveying the relationship between social capital, social responsibility and organizational sociability among the staff of Urmia University, Thesis of the Faculty of Literature and Humanities, Department of Education, Urmia University. 2017. [Persian]
- Royayee, R.E., Mehr Doust, H. Surveying the role of cultural managers in promoting social responsibility, *Garmsar Azad Social Sciences Research Journal*. 2010; 3(3): 59-43. [Persian]
- Kim, S.Y. and Reber, B.H. (2008). Public relations' place in corporate social responsibility: Practitioners define their role, *Public Relations Review*. 2008; 34, 337-342.
- Barracough, S. M. A grim contradiction: The practice and consequences of corporate social responsibility by British American Tobacco in Malaysia, *Social Science & Medicine*. 2008; 66. 1784- 796.
- Soltan Zadeh, V., Ghalavandi, H., Seyyed Abbas Zadeh, M. Simple and Combined Relationships between Organizational Socialization and Social Responsibility (Case Study of Urmia University Staff), *Quarterly Journal of New Approach in Educational Management*. 2016; 6 (1): 190-167. [Persian]
- Schneider, B.; Goldstein, H. W. & Smith, D. B. (2001). The ASA Framework: An Update. *Personnel Psychology*, 2001; 48(1), 747-773.

12. Werbel, J. D., & Gilliland, S.W. Person-environment fit in the selection process. In G. R. Ferris(Ed.), Research in personnel and human resources management. 1996; 17: 225. Stamford, CT: JAI Press.
13. Rajper, Z. A., Ghumro, I. A., Mangi, R. A. The impact of person job fit and person organization fit on employee job performance: A study among employees of services sector. Abasyn Journal of Social Sciences. 2020; 13(1): 54-65.
14. Shayemi Barzoki, E., Abrazi, M., Mo'ayedi, Z. Analysing the Impact of Individual-Organizational Fit on Employee Organizational Indifference, Journal of Development Management Process. 2018; 29(3): 151-172. [Persian]
15. Gholi Pour, A., Roshan Nejad, M., Sharafat, Sh. Explaining the individual-organization fit: as an effective factor in alienation from work and work relationship. Strategic Management Thought. 2011; 4(1): 229-209. [Persian]
16. Taylor, M. S., & Giannantonio, C. M. Forming, adapting, and terminating the employment relationship: A review of the literature from individual, organizational, & interactionist perspectives. Journal of Management. 1993; 19(2); 461-515.
17. Cite as, Yang, C., & Chen, A. The longitudinal empirical study of organizational socialization and knowledge sharing -From the perspective of job embeddedness. Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management. 2020; 15: 1-23.
18. Gericke, D., Albrecht, A. G., Pundt, L., & Deller, J. Organizational socialization: How can organizations support refugee newcomers' adjustment? Academy of Management Proceedings, Briarcliff Manor, NY: Academy of Management. 2019; (1): 13901.
19. Yao, Q., & Le, G. A. Newcomers' job expectations and adaptations during early stage of organizational socialization: Leader-member exchange as a moderator. Nankai Business Review. 2011; 14(2): 52-60.
20. Sarti, D. Organizational tenure and knowledge-sharing behaviors. Journal of Workplace Learning. 2018; 30(4): 291-307.
21. Abedin Zadeh Sangeroudi, B. Surveying the Impact of Employee Socialization on Ethics and Spirituality in the Workplace in the Miami County Relief Committee, School of Humanities, Department of Public Administration. 2017. [Persian]
22. Fisher, C.D. Organizational Socialization: An Integrative Review'. In Rowland, K.M. and Ferris, G.R. (eds) Research in Personnel and Human Resources Management. 1986; 4. 101-45.
23. Fani, E.A., Hassan Zadeh, H., Ahmadi Azarm, H., Safayee Shakib, E. Organizational socialization and its role in the tendency of new employees to leave the service Case study: Pars Oil and Gas Company, human resource management in the oil industry. 2015; 5(20): 26-3. [Persian]
24. Carroll. A. (2008). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. In J. Burchell (Ed.). The corporate social responsibility reader. 2008. 90-97.
25. Scroggins W. The relationship between employee fit perceptions, job performance, and retention: Implications of perceived fit. Employee Responsibilities & Rights Journal 2008; 20(1): 60.
26. Taormina, R.J. Organizational socialization: a multidomain, continuous process model, International. Selection and Assessment. 1997; 5(1): 29-47.
27. Özdemir, Y., & Ergun, S. The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: the mediating role of person-environment fit. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2015; 207, 432-443.
28. Pour Heidar, N. Surveying the Relationship between Organizational Socialization and Organizational Citizenship Behaviour: Considering the Mediating Role of Individual-Environmental Fit in Isfahan Telecommunication Company, M.Sc., Business Management-Transformation Management, Amin Higher Education Institute. 2018. [Persian]
29. Dehnavi, H., Investigating the Impact of Organizational Socialization on Organizational Citizenship Behaviour with the Mediating Role of Person-Environmental Fit (Songhor Municipality), First National Conference on Economics, Accounting and Banking, Astara, 2019. [Persian]
30. Mashreghi, M.R., Malek Zadeh, G.R. Surveying the effect of organizational socialization on

- organizational citizenship behaviour due to the mediating role of individual-organization fit (Case study: Ferdowsi University of Mashhad staff). Sixth National Conference on New Findings in Industrial Management and Engineering with Emphasis on Entrepreneurship in Industries, Tehran, Payam-e-Nour University. 2019. [Persian]
31. Aslani, Sh. Surveying the Impact of Organizational Socialization and Social Capital with Social Responsibility, with the Mediating Role of Organizational Commitment and Professional Ethics of Urmia University Staff, Urmia University Master's Thesis, Faculty of Literature and Humanities. 2018. [Persian]
 32. Shoemaker, D. Attributability, answerability, and accountability: Toward a wider theory of moral responsibility. *Ethics*. 2011; 121(3): 602-632.
 33. Bivins, T. H. Responsibility and accountability. *Ethics in public relations: Responsible advocacy*. 2006; 19-38.
 34. Abzari, M., Abbasi, A., Hagh Shenasi, A., Ansari, M.A. Surveying the effect of individual-organizational fit and organizational culture on organizational behaviour of university faculty members- Case study: Shahid Bahonar University of Kerman. *Quarterly Journal of Management Research*. 2011; 14 (66): 21-1. [Persian]
 35. Naseri Mohammad Abadi, E., Nouri, A., Askari, A., Sadegh, R., Sotoudeh, E. Relationship between person-environment proportions and organizational outputs in nurses of public hospitals in Isfahan. *Special Issue on Political-Economic Challenges in Health Management*. 2014; 10(7): 1094-1085. [Persian]
 36. Ahmadi Zahrani, M., Pour Heidar, N. Surveying the Impact of Organizational Socialization on Organizational Citizen Behaviour Considering the Mediating Role of Environmental Personality (Case Study: Employees of Shahid Beheshti Telecommunication Company of Isfahan), *Quarterly Journal of Human Resources Studies*. 2020; 9(1): 166-143. [Persian]
 37. Movahhed, M., Abbasi Shavazi, M.T. Surveying the relationship between socialization and girls' attitudes toward traditional and modern values in the field of interpersonal relationships between the two sexes before marriage. *Socio-psychological studies of women (women's studies)*. 2007; 4(1): 99-67. [Persian]