

Volume 14, Issue 1, Spring 2025

The Relationship between Person-job and Person-organization Fit with Work Alienation of Nurses

Mollaee Z¹, Hajibabae F^{2*}, Dehghan Nayeri N³, Abbasi Arkhlo M¹, Hosseinkhani Z⁴

1- MSc in Nursing Management, School of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

2- Associate Professor, Nursing and Midwifery Care Research Center, School of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

3- Professor, Nursing and Midwifery Care Research Center, School of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

4- Assistant Professor of Epidemiology, Qazvin University of Medical Sciences, Qazvin, Iran

*Corresponding Author: Hajibabae F, Associate Professor, Nursing and Midwifery Care Research Center, School of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Email: hajibabaeefateme@yahoo.com

Received: 3 May 2026

Accepted: 19 May 2026

Abstract

Introduction: Nurses play a critical role in the quality of healthcare delivery, and their degree of fit with their job and organization can influence their performance and various occupational outcomes. Job alienation is one of the major challenges in the nursing profession and may be affected by the level of person–job fit and person–organization fit.

Methods: This descriptive–correlational cross sectional study was conducted in 2021 among nurses working in hospitals affiliated with Qazvin University of Medical Sciences. A total of 272 eligible nurses were selected using proportional stratified systematic sampling from six hospitals. Data were collected using a demographic questionnaire, the Person–Job Fit Scale, the Person–Organization Fit Scale, and the Job Alienation Scale, all completed through online self reporting. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation coefficient, independent t test, and ANOVA in SPSS version 25.

Results: The results indicated that approximately half of the nurses surveyed reported moderate levels of person–job fit, person–organization fit, and job alienation. The highest mean score for person–job fit was 3.99 ± 0.98 , and the lowest was 2.32 ± 1.20 . For person–organization fit, the highest mean was 3.49 ± 1.04 , and the lowest was 1.99 ± 1.03 . In relation to job alienation, the highest mean was 3.77 ± 1.14 , and the lowest was 1.80 ± 1.08 . Furthermore, there was a statistically significant negative correlation between person–job fit and person–organization fit with job alienation and its dimensions ($p \leq 0.001$).

Conclusion: The findings indicate that improving person–job fit and person–organization fit may effectively reduce job alienation among nurses. Enhancing these types of fit during recruitment and throughout employment can contribute to improved motivation, performance, and nursing care quality, ultimately promoting the well being of both healthcare staff and patients.

Keywords: Person–job fit; Person–organization fit; Job alienation; Nurses; Nursing work environment.

Extended Abstract

Introduction

Work is one of the main determinants of individuals' health, well being, and quality of life. In organizational environments, the compatibility between employees and their workplace plays a key role in shaping work attitudes and behaviors. The concept of person-environment fit emphasizes the alignment between employees' characteristics and the demands or values of their work environment. Among its key dimensions, person-job fit and person-organization fit has received considerable attention in organizational and healthcare research. Person-job fit refers to the degree to which an employee's knowledge, skills, and abilities match job requirements and the extent to which the job satisfies the individual's needs and expectations (4). Person-organization fit, on the other hand, reflects the compatibility between employees' values, beliefs, and personality traits with the culture, values, and goals of the organization (13).

High levels of job and organizational fit are associated with numerous positive outcomes, including higher job satisfaction, stronger organizational commitment, better performance, and lower turnover intention (7,17). Conversely, lack of alignment between employees and their work environment may lead to negative psychological states such as job alienation. Job alienation refers to a condition in which employees feel detached from their work, experience a lack of meaning and control over their job activities, and perceive their work as insignificant (21). In healthcare settings, particularly in nursing, job alienation may adversely affect both staff well being and the quality of patient care.

Given the demanding nature of nursing and the complex organizational environment of hospitals, understanding factors associated with job alienation is essential. Therefore, the present study aimed to investigate the relationship between person-job fit and person-organization fit with job alienation among nurses working in educational and therapeutic centers affiliated with Qazvin University of Medical Sciences.

Methods

This descriptive analytical cross sectional study was conducted among nurses working in educational and therapeutic hospitals affiliated with Qazvin University of Medical Sciences in 2023. The study

population consisted of all nurses employed in these centers. Participants were selected using a proportional stratified random sampling method. Inclusion criteria included having at least one year of work experience, holding a nursing degree, and willingness to participate in the study.

Data were collected using a structured questionnaire consisting of four sections: demographic characteristics, a person-job fit scale, a person-organization fit scale, and a job alienation questionnaire. The person-job fit questionnaire measured the degree of compatibility between nurses' abilities and job requirements, while the person-organization fit scale assessed the alignment between nurses' personal values and organizational culture. Job alienation was assessed through items evaluating feelings of meaninglessness, powerlessness, and detachment from work activities.

The validity of the instruments was confirmed using content validity methods, and their reliability was assessed through Cronbach's alpha coefficients reported in previous studies. After obtaining the necessary permissions and ethical approval, questionnaires were distributed among eligible participants and completed anonymously.

Data were analyzed using SPSS software. Descriptive statistics (mean, standard deviation, frequency, and percentage) were used to describe participants' characteristics and study variables. Inferential analyses, including correlation tests and regression analysis, were performed to examine the relationships between person-job fit, person-organization fit, and job alienation.

Results

The age of participating nurses ranged from 23 to 57 years. Most participants were female (70.2%) and married (76.5%). All nurses held a bachelor's degree, and the majority had permanent employment status. Most participants worked rotating shifts, and a larger proportion were employed in intensive care units compared to other hospital wards. The mean work experience of participants was 13.97 years, the average duration of employment in their current ward was 7.76 years, and the mean number of monthly shifts was 23.5.

The findings indicated that both person-job fit and person-organization fit was at moderate levels among the nurses. Regarding person-job fit, the highest mean score was related to the statement "My education

matches my job,” while the lowest mean score was associated with the statement “My expectations are met by my job.” Similarly, person–organization fit was also at a moderate level, with the highest mean related to the statement “I consider the success of this organization as my own success,” and the lowest mean related to the statement “My expectations are met by my organization.”

The overall level of job alienation among nurses was moderate. The highest mean score was associated with the statement indicating insufficient workplace facilities and environmental conditions, while the lowest mean score was related to having extra time due to repetitive tasks.

Regression analysis revealed a significant negative relationship between person–job fit and job alienation ($p \leq 0.001$). A significant negative relationship was also observed between person–organization fit and job alienation ($p \leq 0.001$). Additionally, the number of monthly shifts showed a significant positive association with job alienation ($p \leq 0.001$).

Discussion

The findings of the present study demonstrated that person–job fit and person–organization fit is significantly associated with job alienation among nurses. Specifically, higher levels of compatibility between nurses’ abilities and job requirements, as well as alignment between their personal values and organizational culture, were associated with lower levels of job alienation.

These findings can be interpreted within the framework of person–environment fit theory, which suggests that when employees’ competencies correspond with job demands and their personal values align with organizational values, they experience greater psychological engagement, sense of competence, and meaningfulness in their work (28). Such compatibility can strengthen employees’ emotional connection with their profession and reduce negative psychological experiences such as alienation.

The results of the present study are consistent with previous research. Bolin et al. (2020) reported that person–job fit was positively associated with work engagement among nurses and healthcare employees (29). Similarly, research by Atitsogbui and Amponsah (2018) indicated that workplace conditions, including workload and job demands, influence the relationship between job fit and employees’ psychological outcomes (30). When employees perceive a mismatch

between their abilities and job requirements, they are more likely to experience frustration, dissatisfaction, and psychological detachment from their work.

In addition, the present study showed that person–organization fit plays a critical role in reducing job alienation. Employees who perceive greater congruence between their personal values and the values of their organization tend to develop stronger organizational identification and commitment (31). Previous studies have also shown that person–organization fit is positively associated with job satisfaction, organizational commitment, and extra role behaviors (32,33).

From a practical perspective, healthcare managers should consider strategies to improve both job and organizational fit among nurses. Recruitment processes that emphasize compatibility between nurses’ competencies and job requirements, as well as organizational cultures that support professional values and participation, may help reduce job alienation and enhance nurses’ well being. Improving these aspects can ultimately contribute to higher quality patient care and greater organizational effectiveness.

Conclusions

This study demonstrated significant negative relationships between person–job fit, person–organization fit, and job alienation among nurses in educational hospitals in Qazvin. Strengthening P–J and P–O fit at the time of recruitment and throughout employment can serve as an effective strategy to prevent job alienation. Given the critical role of nurses in patient care, improving fit not only enhances occupational well being but also contributes to organizational efficiency and healthcare quality. Policymakers and healthcare administrators should prioritize fit based hiring, ongoing professional development, supportive organizational practices, and workload management to reduce alienation and promote the psychological and functional well being of nursing staff.

Acknowledgments

The authors would like to express their sincere gratitude to the Vice Chancellor for Research of Tehran University of Medical Sciences, the faculty members of the School of Nursing and Midwifery, and all nurses who participated in this study.

Ethical Considerations

This study was approved by the Ethics Committee of Tehran University of Medical Sciences (IR.TUMS.FNM.REC.1400.178). Participation in the study was voluntary, and informed consent was obtained from all participants. The confidentiality and anonymity of all respondents were maintained throughout the research process.

Funding

This study was derived from a master's thesis approved by Tehran University of Medical Sciences and did not receive external financial support.

Authors' Contributions

All authors contributed to the conception and design of the study, data collection, data analysis, interpretation of findings, and preparation of the manuscript. All authors approved the final version of the manuscript.

Conflict of Interest

The authors declare that there is no conflict of interest regarding the publication of this study.

دوره ۱۴، شماره ۱، بهار ۱۴۰۴

بررسی ارتباط تناسب فرد - شغل و فرد - سازمان با بیگانگی شغلی پرستاران

زینب ملائی^۱، فاطمه حاجی بابایی^{۲*}، ناهید دهقان نیری^۳، مارال عباسی ارخلو^۱، زهرا حسین خانی^۴

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

۲- دانشیار، مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری و مامایی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

۳- استاد، مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری و مامایی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

۴- استادیار اپیدمیولوژی، دانشگاه علوم پزشکی قزوین، قزوین، ایران.

نویسنده مسئول: فاطمه حاجی بابایی، دانشیار، مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری و مامایی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

ایمیل: hajibabacefateme@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۲/۲۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۲/۱۳

چکیده

مقدمه: پرستاران نقش اساسی در کیفیت ارائه خدمات مراقبتی دارند و میزان تناسب آنان با شغل و سازمان می‌تواند بر عملکرد و پیامدهای شغلی آن‌ها اثرگذار باشد. بیگانگی شغلی از چالش‌های مهم در حرفه پرستاری است که ممکن است تحت تأثیر میزان تناسب فرد با شغل و سازمان قرار گیرد.

روش کار: این پژوهش یک مطالعه توصیفی-همبستگی از نوع مقطعی بود که در سال ۱۴۰۰ در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی قزوین انجام شد. در این مطالعه ۲۷۲ پرستار واجد شرایط با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای سیستماتیک با تخصیص متناسب از شش بیمارستان انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک، پرسشنامه تناسب فرد-شغل، پرسشنامه تناسب فرد-سازمان و پرسشنامه بیگانگی شغلی بود که به صورت خودگزارش‌دهی و آنلاین توسط پرستاران تکمیل شد. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تی مستقل و تحلیل واریانس در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که حدود نیمی از پرستاران مورد مطالعه سطح متوسطی از تناسب فرد-شغل، تناسب فرد-سازمان و بیگانگی شغلی را گزارش کردند. بیشترین میانگین در تناسب فرد-شغل ($3/99 \pm 0/98$) و کمترین میانگین ($2/32 \pm 1/20$) بود. در تناسب فرد-سازمان نیز بیشترین میانگین ($3/49 \pm 1/04$) و کمترین میانگین ($1/99 \pm 1/03$) گزارش شد. بیشترین میانگین مربوط به بیگانگی شغلی ($3/77 \pm 1/14$) و کمترین میانگین ($1/80 \pm 1/08$) بود. همچنین بین تناسب فرد-شغل و تناسب فرد-سازمان با بیگانگی شغلی و ابعاد آن همبستگی منفی و معنادار آماری مشاهده شد ($p < 0/001$).

نتیجه‌گیری: نتایج این مطالعه نشان می‌دهد افزایش میزان تناسب فرد با شغل و سازمان می‌تواند در کاهش بیگانگی شغلی پرستاران مؤثر باشد. توجه مدیران و سیاست‌گذاران نظام سلامت به ارتقای تناسب فرد-شغل و فرد-سازمان در فرآیند استخدام و همچنین در طول دوره خدمت می‌تواند به بهبود انگیزه، عملکرد و کیفیت خدمات پرستاری و در نهایت ارتقای سلامت کارکنان و بیماران کمک کند.

کلیدواژه‌ها: تناسب فرد-شغل، تناسب فرد-سازمان، بیگانگی شغلی، پرستاران، محیط کار پرستاری.

شغل یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر سلامت و کیفیت زندگی انسان محسوب می‌شود و تناسب فرد با محیط کار از مهم‌ترین الزامات موفقیت در سازمان‌ها به شمار می‌آید (۱). در این میان، تناسب فرد-شغل و تناسب فرد-سازمان از مهم‌ترین ابعاد تناسب فرد با محیط کاری هستند (۲). تناسب فرد-شغل به میزان تطابق میان توانایی‌ها، دانش، مهارت‌ها و ویژگی‌های فردی کارکنان با الزامات شغلی و همچنین میزان برآورده شدن نیازهای فرد توسط شغل اشاره دارد (۴). بر این اساس، لازم است ویژگی‌های شغل با خصوصیات فردی شاغلان سنجیده شود تا افراد متناسب با قابلیت‌های خود در جایگاه مناسب به کار گرفته شوند (۵). نظریه تناسب فرد-شغل بیان می‌کند که الزامات شغلی نظیر دانش، مهارت و توانایی می‌تواند با ویژگی‌های فردی از جمله سن، جنس، تحصیلات، وضعیت تأهل و سابقه کاری همخوانی داشته باشد و این سازگاری می‌تواند نگرش‌ها و رفتارهای کاری کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (۶). مطالعات نشان داده‌اند که تناسب فرد-شغل می‌تواند موجب افزایش عملکرد شغلی، خلاقیت، تعهد سازمانی و رضایت شغلی شده و در مقابل باعث کاهش تمایل به ترک شغل، فرسودگی شغلی و خستگی کارکنان شود (۷).

حرفه پرستاری از جمله مشاغل پرتنش محسوب می‌شود و عوامل متعددی در محیط کاری پرستاران می‌تواند بر سلامت جسمی و روانی آنان تأثیر بگذارد (۴). عواملی مانند حجم کاری بالا، کمبود نیروی انسانی، شیوه مدیریت، روابط با همکاران و شرایط محیط کار از جمله عواملی هستند که می‌توانند زمینه‌ساز بروز مشکلاتی مانند فرسودگی عاطفی و نارضایتی شغلی شوند (۸). در چنین شرایطی، میزان تناسب پرستاران با شغل و سازمان خود اهمیت زیادی پیدا می‌کند، زیرا این تناسب می‌تواند در سازگاری بهتر آنان با محیط کار، بیماران و سایر ارائه‌دهندگان خدمات سلامت نقش مؤثری داشته باشد (۴).

از سوی دیگر، نیروی کار متعهد برای سازمان و کارکنان پیامدهای مثبتی به همراه دارد و می‌تواند به بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری منجر شود (۹). مطالعات انجام‌شده در زمینه تناسب فرد-شغل در پرستاران نتایج متفاوتی را گزارش کرده‌اند. به‌عنوان نمونه، مطالعه‌ای بر روی پرستاران

کره‌ای میانگین تناسب فرد-شغل را ۳/۲۴ گزارش کرد (۱۰). همچنین شواهد نشان می‌دهد که تناسب فرد-شغل می‌تواند زمینه‌ساز ایجاد تناسب فرد-سازمان شود که این امر به افزایش هماهنگی میان کارکنان و سازمان، ارتقای تعهد سازمانی و بهبود همکاری در محیط کار منجر می‌شود (۱۱).

تناسب فرد-سازمان به میزان سازگاری ارزش‌ها، اهداف و باورهای فرد با ارزش‌ها و اهداف سازمان اشاره دارد (۱۲). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تناسب فرد-سازمان می‌تواند پیامدهای مثبتی مانند کاهش استرس شغلی، افزایش تعهد سازمانی، بهبود عملکرد کارکنان و کاهش تمایل به ترک شغل را به همراه داشته باشد (۱۳). همچنین این تناسب می‌تواند باعث شکل‌گیری ارتباطات مؤثر و افزایش اعتماد سازمانی شود و کارکنان را به واکنش‌های مثبت نسبت به سازمان ترغیب کند (۱۴). افرادی که از تناسب بیشتری با سازمان خود برخوردارند، تمایل بیشتری به ماندن در سازمان داشته و تلاش بیشتری برای دستیابی به اهداف آن انجام می‌دهند (۱۱).

در نظام سلامت، وجود پرستاران توانمند و متعهد نقش مهمی در ارائه خدمات باکیفیت دارد (۱۷). پرستارانی که از تناسب بیشتری با سازمان خود برخوردارند، ارزش‌ها و اهداف سازمان را بهتر درک کرده و تمایل بیشتری به ادامه فعالیت در آن دارند. با این حال، مطالعات نشان می‌دهد که در برخی کشورها ترک شغل در میان پرستاران بالا بوده و یکی از عوامل مؤثر در آن، عدم تناسب فرد-سازمان است (۱۸). همچنین نتایج پژوهش‌ها در ایران متفاوت گزارش شده است؛ به طوری که در مطالعه‌ای در اصفهان میانگین تناسب فرد-سازمان بالاتر از حد متوسط گزارش شد (۱۷)، در حالی که پژوهشی در مشهد نشان داد تناسب فرد-سازمان رابطه منفی و معناداری با قصد ترک شغل دارد (۱۸). این نتایج متناقض، ضرورت انجام پژوهش‌های بیشتر در این زمینه را نشان می‌دهد.

از سوی دیگر، یکی از پیامدهای مهم عدم تناسب میان فرد و محیط کار، بیگانگی شغلی است. بیگانگی شغلی زمانی رخ می‌دهد که کارکنان احساس کنند قادر به برآورده کردن نیازها و انتظارات خود در محیط کار نیستند. این وضعیت می‌تواند منجر به کاهش انگیزه درونی و افزایش وابستگی به عوامل انگیزشی بیرونی شود. مطالعات نشان

داده‌اند که درصد قابل توجهی از پرستاران سطوح متوسطی از بیگانگی شغلی را تجربه می‌کنند (۲۱). بیگانگی شغلی می‌تواند پیامدهایی مانند کاهش عملکرد، افزایش غیبت از کار، فرسودگی شغلی و قصد ترک شغل را به دنبال داشته باشد (۲۲). در چنین شرایطی، کارکنان ممکن است احساس تعلق خود به سازمان را از دست داده و در برقراری ارتباط مؤثر با همکاران و مدیران دچار مشکل شوند (۲۰). با توجه به اینکه حرفه پرستاری از تنش شغلی بالایی برخوردار است و عملکرد مؤثر پرستاران در ارائه مراقبت از بیماران اهمیت زیادی دارد، بررسی عواملی مانند تناسب فرد-شغل و تناسب فرد-سازمان در ارتباط با بیگانگی شغلی ضروری به نظر می‌رسد. بنابراین، این مطالعه با هدف تعیین ارتباط تناسب فرد-شغل و تناسب فرد-سازمان با بیگانگی شغلی در پرستاران شاغل در مراکز آموزشی و درمانی دانشگاه علوم پزشکی قزوین انجام شد.

روش کار

این پژوهش یک مطالعه توصیفی-تحلیلی از نوع همبستگی و از نظر زمانی مقطعی بود که در سال ۱۴۰۰ در بیمارستان‌های آموزشی-درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی قزوین انجام شد. جامعه پژوهش شامل کلیه پرستاران شاغل در این مراکز ($N=1350$) بود. بر اساس معیارهای ورود و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای سیستماتیک با تخصیص متناسب، ۲۷۲ پرستار به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. معیارهای ورود شامل داشتن مدرک کارشناسی پرستاری، حداقل یک سال سابقه کار، نداشتن پست مدیریتی و تمایل به شرکت در پژوهش بود. پرسشنامه‌هایی که بیش از ۲۰ درصد آن‌ها ناقص تکمیل شده بود از مطالعه خارج شدند. ابتدا فهرست کامل پرستاران از معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی قزوین و سازمان نظام پرستاری استان دریافت شد. سپس به‌منظور انجام نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای سیستماتیک با تخصیص متناسب استفاده شد. بدین منظور، ۲۲ بخش تخصصی و فوق تخصصی بیمارستان‌ها بر اساس نوع خدمت ارائه‌شده در ۱۸ طبقه همگن شامل اورژانس، بخش مراقبت‌های ویژه بزرگسالان (ICU)، بخش‌های جراحی (زنان، مردان و اورولوژی)، انکولوژی، ارتوپدی و جراحی مغز و اعصاب، سوختگی، ICU، جراحی قلب باز، CCU، قلب، عفونی، اعصاب، روان‌پزشکی،

مراقبت‌های ویژه نوزادان (NICU)، بعد از زایمان، نوزادان، اطفال (داخلی و جراحی)، گوش و حلق و بینی و داخلی-خون طبقه‌بندی شدند. پس از این مرحله، تعداد پرستاران مورد نیاز در هر طبقه با توجه به حجم پرستاران همان طبقه به روش تخصیص نسبی تعیین شد و نمونه‌ها با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی نسبی انتخاب گردیدند.

پژوهشگر بعد از دریافت مجوز اخلاق (IR.TUMS.FNM.REC.1400، 178) از کمیته مشترک اخلاق سازمانی دانشکده پرستاری و مامایی و دانشکده توان بخشی تهران، به علت شیوع موج ششم بیماری کووید ۱۹ در مرداد و شهریورماه سال ۱۴۰۱، پرسش‌نامه برخط طراحی و پس از کسب اجازه از سازمان نظام پرستاری و معاونت درمان استان قزوین، پرسش‌نامه برخط به همراه مجوز جمع‌آوری نمونه و رضایت شرکت در مطالعه، در محیط پژوهش، جهت ارسال به پرستاران منتخب در اختیار سوپروایزران آموزشی بیمارستان‌ها قرار گرفت، با این توضیح که خصوصیات پرستاران شرکت‌کننده کامل به صورت شفاهی و هم‌چنین از طریق پیام‌رسان واتساپ به همکاران محترم سوپروایزران آموزشی مراکز تشریح گردید. ابتدا پژوهش‌گر توضیحاتی در مورد هدف از انجام مطالعه و نحوه تکمیل پرسشنامه به نمونه‌های شرکت‌کننده داده و ضمن تأکید بر بی‌نام بودن و محرمانه بودن پاسخ آن‌ها، توضیح داده شد که شرکت در مطالعه کاملاً اختیاری بوده و عدم شرکت آن‌ها در مطالعه هیچ مشکلی ایجاد نخواهد کرد. پژوهش‌گر به دلیل وجود پاندمی کووید-۱۹ به‌منظور حفظ عملکرد ایمن و رعایت پروتکل‌های بهداشتی از وسایل حفاظت فردی موجود در بیمارستان‌ها استفاده کرده و حدود ۶۰ پرسشنامه به صورت حضوری توزیع شد.

ابزار گردآوری داده‌ها در این مطالعه شامل سؤالات مربوط به اطلاعات دموگرافیک، پرسشنامه تناسب فرد-شغل ادواردز، لوور و کریستف براون، تناسب فرد-سازمان اسکروگینس و بیگانگی شغلی شانتز است.

بخش اول: پرسشنامه جمعیت شناختی و زمینه‌ای پرستاران: شامل ۱۰ سؤال در مورد سن، جنس، تحصیلات، وضعیت تأهل، سابقه کار، نوع شیفت، بخش خدمت، تجربه کار با بیماران کووید-۱۹ و الگوی کاری.

بخش دوم: پرسشنامه سنجش تناسب فرد-شغل: که از گویه‌های ارائه‌شده توسط ادواردز (۱۹۹۶)، لوور و کریستوف-

بین ۴۴ تا ۶۶ باشد، میزان بیگانگی شغلی در سطح متوسطی است. در صورتی که نمرات بالای ۶۶ باشد، میزان بیگانگی شغلی بسیار بالا است. منظور از بیگانگی شغلی در این مطالعه نمره‌ای است که فرد به پرسشنامه شانتز می‌دهد. این پرسش نامه بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نه موافق و نه مخالفم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) امتیازدهی می‌شود. برای به دست آوردن امتیاز کلی پرسش نامه، امتیازات حاصل از تک تک سؤالات را باهم جمع کرده و به عنوان امتیاز کلی آزمون در نظر گرفته می‌شود. پایایی این پرسشنامه توسط صدافتی فرد و همکاران (۱۳۸۸) با آزمون آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار spss بالای ۰/۷۹ به دست آمده است (۲۷). در مطالعه حاضر آلفای کرونباخ پرسشنامه تناسب فرد-شغل ۰/۸۰، آلفای کرونباخ پرسشنامه تناسب فرد-سازمان برابر با ۰/۷۹ درصد و پرسشنامه بیگانگی شغلی ۰/۸۳ درصد تعیین و تأیید گردید.

داده‌ها پس از جمع‌آوری با نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ تحلیل شد. از آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و جداول توزیع فراوانی استفاده گردید. برای آمار استنباطی، از آزمون‌های تحلیل رگرسیون خطی، تحلیل تک‌متغیره و چندمتغیره برای ارزیابی ارتباط تناسب فرد-شغل و فرد-سازمان با بیگانگی شغلی استفاده شد. در مدل چندمتغیره، ابتدا ارتباط متغیرهای جمعیت‌شناختی و شغلی با بیگانگی شغلی بررسی و سپس متغیرهای مستقل (تناسب فرد-شغل و فرد-سازمان) در حضور متغیرهای مخدوش‌کننده تحلیل شدند. سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

دامنه سنی پرستاران شرکت کننده در مطالعه، بین ۲۳-۵۷ سال قرار داد. اکثر افراد زن (۷۰/۲ درصد) و متأهل (۷۶/۵ درصد) بودند. سطح تحصیلات کلیه پرستاران کارشناسی و نوع استخدام رسمی نسبت به سایر انواع قراردادهای بیشتر بود. نوع شیفت بیشتر پرستاران در گردش و در بخش ویژه نسبت به سایر بخش‌ها بیشتر بود. میانگین سابقه خدمت شرکت کنندگان در مطالعه ۱۳/۹۷ سال، میانگین سابقه در بخش فعلی ۷/۷۶ سال و میانگین تعداد شیفت در ماه ۲۳/۵ می باشد.

براون (۲۰۰۱) استفاده کرده است و این پرسشنامه دارای ۵ گویه است و در مجموع فرد نمره‌ای بین ۵ تا ۲۵ کسب می‌کند. این پرسشنامه متشکل از پنج سؤال در دو بعد: تناسب نیازها-تأمین‌ها و تناسب تقاضاها-توانایی‌ها است. این پرسش نامه بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نه موافق و نه مخالفم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) امتیازدهی می‌شود. برای به دست آوردن امتیاز کلی پرسش نامه، امتیازات حاصل از تک تک سؤالات را باهم جمع کرده و به عنوان امتیاز کلی آزمون در نظر گرفته می‌شود. این امتیاز دامنه‌ای از ۵ تا ۲۵ را خواهد داشت. امتیاز بالاتر، نشان دهنده بیشتر بودن تناسب فرد با شغل مورد نظر است و بر عکس. در پژوهش ادیب پور و همکاران (۱۳۹۵) پایایی این ابزار با آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفته است که برای این مقیاس مقدار ۰/۸۸۲ بوده است و نشان دهنده پایایی این ابزار است (۲۶).

بخش سوم: پرسش نامه سنجش تناسب فرد-سازمان اسکروگینس: این پرسشنامه دارای ۵ سؤال ۵ گویه در نظر گرفته شده است و در مجموع فرد نمره‌ای بین ۵ تا ۲۵ کسب می‌کند. منظور از تناسب فرد-سازمان در این مطالعه نمره‌ای است که فرد به پرسشنامه اسکروگینس می‌دهد. این پرسش نامه متشکل از پنج سؤال است. این پرسش نامه بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نه موافق و نه مخالفم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) امتیازدهی می‌شود. برای به دست آوردن امتیاز کلی پرسش نامه، امتیازات حاصل از تک تک سؤالات را باهم جمع کرده و به عنوان امتیاز کلی آزمون در نظر گرفته می‌شود. این امتیاز دامنه‌ای از ۵ تا ۲۵ داشت. امتیاز بالاتر، نشان دهنده بیشتر بودن تناسب فرد با سازمان مورد نظر است و بر عکس. پایایی این پرسشنامه توسط مرادی و همکاران (۱۳۹۷) با آزمون آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار spss16، ۰/۸۴۸ به دست آمده است (۵).
بخش چهارم: پرسشنامه سنجش بیگانگی شغلی شانتز است. این پرسشنامه دارای ۲۲ سؤال با لیکرت ۵-گزینه‌ای است (۱=هیچ وقت الی ۵=تقریباً همیشه). در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۲۲ تا ۴۴ باشد، میزان بیگانگی شغلی در این جامعه ضعیف است. در صورتی که نمرات پرسشنامه

جدول ۱: توزیع فراوانی مطلق و نسبی و میانگین (انحراف معیار) تناسب فرد-شغل پرستاران به تفکیک گویه ها

ردیف	گویه‌های پرسشنامه تناسب فرد-شغل	کاملاً مخالفم فراوانی (درصد)	مخالفم فراوانی (درصد)	نظری ندارم فراوانی (درصد)	موافقم فراوانی (درصد)	کاملاً موافقم فراوانی (درصد)	میانگین و انحراف معیار
۱	علائق شخصی من با شغلی که دارم از تناسب و همخوانی برخوردار است.	۲۰ (۷/۴)	۵۱ (۱۸/۸)	۲۴ (۸/۸)	۱۳۸ (۵۰/۷)	۳۹ (۱۴/۳)	۳/۴۶ (۱/۱۶)
۲	انتظارات من از شغل در این شغلی که برعهده دارم، برآورده می‌شود	۸۰ (۲۹/۴)	۱۰۵ (۳۸/۶)	۱۵ (۵/۵)	۶۵ (۲۳/۹)	۷ (۲/۶)	۲/۳۲ (۱/۲)
۳	مهارت‌ها و توانایی‌های فردی من با این شغل تناسب دارد	۲۰ (۳/۴)	۳۸ (۱۴/۰)	۱۱ (۴/۰)	۱۷۷ (۶۵/۱)	۳۷ (۱۳/۶)	۳/۷۲ (۰/۹۸)
۴	تحصیلات من با شغلی که دارم تناسب و همخوانی دارد.	۷ (۲/۶)	۲۸ (۱۰/۳)	۷ (۲/۶)	۱۴۹ (۵۴/۸)	۸۱ (۲۹/۸)	۳/۹۹ (۰/۹۸)
۵	بطور کلی ویژگی‌های فردی من با این شغل از تناسب و همخوانی برخوردار است.	۲۵ (۹/۲)	۵۵ (۲۰/۲)	۲۷ (۹/۹)	۱۲۷ (۴۶/۷)	۳۸ (۱۴/۰)	۳/۳۶ (۱/۲۱)

تناسب و همخوانی دارد.» (۳/۹۹ ± ۰/۹۸) و «و انتظارات من از شغل در این شغلی که برعهده دارم، برآورده می‌شود.» (۲/۳۲ ± ۱/۲۰) بود جدول (۱).

تناسب فرد-شغل در نمونه پژوهش در سطح متوسط قرار دارد؛ هم چنین در بعد تقاضاها-توانایی‌ها بیشترین میانگین مربوط به گویه ۴ و کمترین میانگین در بعد نیازها-تامین‌ها مربوط به گویه ۲ است «تحصیلات من با شغلی که دارم

جدول ۲: توزیع فراوانی مطلق و نسبی و میانگین (انحراف معیار) تناسب فرد-سازمان پرستاران به تفکیک گویه‌ها

ردیف	گویه‌های پرسشنامه تناسب فرد-سازمان	کاملاً مخالفم فراوانی (درصد)	مخالفم فراوانی (درصد)	نظری ندارم فراوانی (درصد)	موافقم فراوانی (درصد)	کاملاً موافقم فراوانی (درصد)	میانگین و انحراف معیار
۱	ارزش‌های فردی من با ارزش‌های سازمان (بیمارستانم) همخوانی دارد	۳۴ (۱۲/۵)	۶۹ (۲۵/۴)	۴۶ (۱۹/۹)	۹۲ (۳۳/۸)	۳۱ (۱۱/۴)	۳/۰۶ (۱/۲۴)
۲	انتظارات من توسط سازمان (بیمارستانم) برآورده می‌شود	۱۰۳ (۳۷/۹)	۱۰۷ (۳۹/۳)	۲۶ (۹/۶)	۳۳ (۲۱/۱)	۳ (۱/۱)	۱/۹۹ (۱/۰۳)
۳	موفقیت این سازمان (بیمارستان) را موفقیت خود می‌دانم.	۱۶ (۵/۹)	۳۳ (۱۲/۱)	۵۷ (۲۱/۰)	۱۳۴ (۴۹/۳)	۳۲ (۱۱/۸)	۳/۴۹ (۱/۰۴)
۴	بطور کلی با سازوکارهای این سازمان (بیمارستان) هماهنگ هستم	۱۸ (۶/۶)	۶۵ (۲۳/۹)	۵۶ (۲۰/۶)	۱۳۳ (۴۱/۵)	۲۰ (۷/۴)	۳/۱۹ (۱/۰۹)
۵	با تلاش برای دستیابی به اهداف سازمان (بیمارستان) به اهداف فردی خود نائل می‌شوم.	۲۰ (۷/۴)	۷۳ (۲۶/۸)	۶۲ (۲۲/۸)	۹۵ (۳۴/۹)	۲۲ (۸/۱)	۳/۱۰ (۱/۱۱)

با محیط کار یعنی گویه ۲ است «موفقیت این سازمان (بیمارستان) را موفقیت خود می‌دانم» و «انتظارات من توسط سازمان (بیمارستانم) برآورده می‌شود.» بود جدول (۲).

تناسب فرد-سازمان پرستاران در سطح متوسط قرار دارد. هم چنین بیشترین میانگین مربوط به بعد هم خوانی ارزش‌ها یعنی گویه ۳ و کمترین میانگین مربوط به بعد هم خوانی

زینب ملانی و همکاران

جدول ۳: توزیع فراوانی مطلق و نسبی و میانگین (انحراف معیار) بیگانگی شغلی پرستاران به تفکیک گویه ها

ردیف	گویه‌های پرسشنامه بیگانگی شغلی	کاملاً مخالفم		مخالفم		نظری ندارم		موافقم		کاملاً موافقم	
		فراوانی (درصد)	نسب (درصد)	فراوانی (درصد)	نسب (درصد)	فراوانی (درصد)	نسب (درصد)	فراوانی (درصد)	نسب (درصد)	فراوانی (درصد)	نسب (درصد)
۱	کار من از بازده و نتیجه خوبی برخوردار است.	۸ (۲/۹)	۰	۳۲ (۱۱/۸)	۱۱	۲۴ (۸/۸)	۱۷۰ (۶۲/۵)	۳۸ (۱۴)	۳/۷۳ (۱/۲۴)		
۲	به رفتار و سخنان سایر همکاران اعتماد ندارم.	۳۶ (۱۳/۲)	۱۱ (۴/۰)	۱۲۳ (۴۵/۲)	۵۰ (۱۸/۴)	۵۲ (۱۹/۱)	۱۱ (۴/۰)	۲/۵۶ (۱/۰۷)			
۳	سر کارم بی حوصله هستم و تمایل دارم در یک جا بنشینم.	۷۸ (۲۸/۷)	۵ (۱/۸)	۱۳۷ (۵۰/۴)	۹ (۳/۳)	۴۳ (۱۵/۸)	۵ (۱/۸)	۲/۱۲ (۱/۰۵)			
۴	توان اعمال اراده خود را چه از نظر اقتصادی و چه از نظر اجتماعی از دست داده ام.	۵۰ (۱۸/۴)	۱۱ (۴/۰)	۱۱۸ (۴۲/۴)	۲۶ (۹/۶)	۶۷ (۲۴/۶)	۱۱ (۴/۰)	۲/۵۳ (۱/۱۶)			
۵	در مقابل وقایع متفاوت عکس العمل خاصی ندارم.	۵۵ (۲۰/۲۱)	۸ (۲/۹)	۱۱۹ (۴۳/۸)	۳۸ (۱۴/۰)	۵۲ (۱۹/۱)	۸ (۲/۹)	۲/۴۱ (۱/۱۰)			
۶	در محیط کارم از اظهار نظر صریح پرهیز می‌کنم.	۳۴ (۱۲/۵)	۳۲ (۱۱/۸)	۹۲ (۳۲/۸)	۲۱ (۷/۷)	۹۳ (۳۴/۲)	۳۲ (۱۱/۸)	۲/۹۹ (۱/۲۹)			
۷	از نتایج کار خود حداقل رضایت را دارم.	۴۷ (۱۷/۳)	۲۱ (۷/۷)	۱۰۶ (۳۹/۰)	۲۲ (۸/۱)	۷۶ (۲۷/۹)	۲۱ (۷/۷)	۲/۷۰ (۱/۲۶)			
۸	احساس می‌کنم که به ارزش‌های رایج شغلی ام تعلق ندارم.	۶۰ (۲۲/۱)	۱۱ (۴/۰)	۱۱۰ (۴۰/۴)	۳۹ (۱۴/۳)	۵۲ (۱۹/۱)	۱۱ (۴/۰)	۲/۴۳ (۱/۱۵)			
۹	توانایی به کار بردن شیوه و یا روش‌های مبتنی بر نظر خود را در انجام امور ندارم.	۴۷ (۱۷/۳)	۲۰ (۷/۴)	۱۱۹ (۴۳/۸)	۳۴ (۱۲/۵)	۵۲ (۱۹/۱)	۲۰ (۷/۴)	۲/۵۶ (۱/۱۹)			
۱۰	در سایر قسمتهای کار، غیر از محل اصلی کارم که بر بالین بیماران است، معطل می‌شوم.	۱۷ (۶/۳)	۸۸ (۳۲/۴)	۴۷ (۱۷/۳)	۳۷ (۱۳/۶)	۸۳ (۳۰/۵)	۸۸ (۳۲/۴)	۳/۶۵ (۱/۲۶)			
۱۱	سعی در طولانی کردن ساعات استراحت و غذا و.....را دارم.	۶۶ (۲۴/۳)	۹ (۳/۳)	۱۲۹ (۴۷/۴)	۱۹ (۷/۰)	۴۹ (۱۸/۰)	۹ (۳/۳)	۲/۲۹ (۱/۱۲)			
۱۲	در شغلم زمان کار لازم با زمان کار موظف انطباق ندارد.	۱۷ (۶/۳)	۹۲ (۳۳/۸)	۳۸ (۱۴/۰)	۳۰ (۱۱/۰)	۹۵ (۳۴/۹)	۹۲ (۳۳/۸)	۳/۷۶ (۱/۲۳)			
۱۳	در شغلم نظارت یکنواخت بر بسیاری از رفتارها وجود ندارد.	۱۲ (۴/۴)	۴۸ (۱۷/۶)	۵۰ (۱۸/۴)	۲۴ (۸/۸)	۱۳۸ (۵۰/۷)	۴۸ (۱۷/۶)	۳/۵۹ (۱/۱۱)			
۱۴	نسبت به وظایف محول شده به خودم سطحی نگر هستم.	۸۶ (۳۱/۶)	۲ (۰/۷)	۱۴۰ (۵۱/۵)	۱۶ (۵/۶)	۲۸ (۱۰/۳)	۲ (۰/۷)	۱/۹۷ (۰/۹۲)			
۱۵	در محیط شغلی من به دلیل تقسیم کار شدید، وظایف به دفعات تکرار می‌شوند.	۷۲ (۲۶/۵)	۱۵ (۵/۵)	۵۱ (۱۸/۸)	۴۴ (۱۶/۲)	۹۰ (۳۳/۱)	۱۵ (۵/۵)	۲/۷۲ (۱/۳۱)			
۱۶	در محیط شغلی من، امکانات، شرایط محیطی و بهداشتی و...به میزان مناسب وجود ندارد.	۱۱ (۴/۰)	۷۶ (۲۷/۹)	۴۴ (۱۶/۲)	۱۷ (۶/۳)	۱۲۴ (۴۵/۶)	۷۶ (۲۷/۹)	۳/۷۷ (۱/۱۴)			
۱۷	معمولاً پیش می‌آید که نتوانم به موقع در محل کارم حاضر شوم.	۷۰ (۲۵/۷)	۳ (۱/۱)	۹۵ (۳۴/۹)	۱۵ (۵/۵)	۸۹ (۳۲/۷)	۳ (۱/۱)	۲/۴۹ (۱/۲۲)			
۱۸	به وظایف و کارهای محول شده به خودم بی‌میل و بی‌توجه هستم.	۹۶ (۳۵/۳)	۴ (۱/۵)	۱۲۳ (۴۵/۲)	۱۹ (۷/۰)	۳۰ (۱۱)	۴ (۱/۵)	۱/۹۸ (۱/۰۰)			
۱۹	حساب همه ی تعطیلات را در دست دارم.	۳۱ (۱۱/۴)	۶۱ (۲۲/۴)	۶۱ (۲۲/۴)	۴۹ (۱۸/۰)	۷۰ (۲۵/۷)	۶۱ (۲۲/۴)	۳/۲۵ (۱/۳۴)			
۲۰	به برقراری ارتباط خانوادگی و رفت و آمد با همکارانم تمایل چندانی ندارم.	۲۱ (۷/۷)	۵۱ (۱۸/۸)	۶۵ (۲۳/۹)	۳۸ (۱۴/۰)	۹۷ (۳۵/۷)	۵۱ (۱۸/۸)	۲/۳۴ (۱/۲۴)			
۲۱	احساس می‌کنم که شخصیت من در خارج از محیط کار با داخل محیط کار یکی نیست.	۴۶ (۱۶/۹)	۵۰ (۱۸/۴)	۹۲ (۳۳/۸)	۲۱ (۷/۷)	۶۳ (۲۳/۲۱)	۵۰ (۱۸/۴)	۲/۹۲ (۱/۴۱)			
۲۲	در شغلم وقت اضافی به دلیل محدود و تکراری بودن آن وجود دارد.	۱۳۹ (۵۱/۱)	۱۱ (۴/۰)	۸۸ (۳۲/۴)	۱۶ (۵/۹)	۱۸ (۶/۶)	۱۱ (۴/۰)	۱/۸۰ (۱/۰۸)			

ندارد» ($3/77 \pm 1/14$) و کمترین میانگین مربوط به گویه «در شغل وقت اضافی به دلیل محدود و تکراری بودن آن وجود دارد» ($1/80 \pm 1/08$) بود (جدول ۳).

همان‌طور که در جدول (۳) مشاهده می‌شود میانگین نمره بیگانگی شغلی در پرستاران در سطح متوسط قرار داشت. بیشترین میانگین مربوط به گویه «در محیط شغلی من امکانات، شرایط محیطی و بهداشتی به میزان مناسب وجود

جدول ۴: نتایج رگرسیون تک‌متغیره و چندمتغیره رابطه بیگانگی شغلی با تناسب فرد-شغل، تناسب فرد-سازمان

متغیر	ضریب تعدیل شده β (۹۵٪ CI)	P مقدار	ضریب خام β (۹۵٪ CI)	P مقدار
تناسب فرد-شغل	$-1/51(-1/80, -1/21)$	$\leq 0/001$	$-1/55(-1/85, -1/26)$	$\leq 0/001$
تناسب فرد-سازمان	$-1/53(-1/83, -1/23)$	$\leq 0/001$	$-1/54(-1/84, -1/23)$	$\leq 0/001$

شغلی و بیگانگی شغلی سازه‌هایی مرتبط و تا حدی متضاد هستند، می‌توان استدلال کرد که افزایش تناسب فرد-شغل از طریق تقویت درگیری مثبت با کار، به کاهش بیگانگی شغلی منجر می‌شود. همچنین مطالعه آیت‌سوگوبویی و آمپونسا (۲۰۱۸) نشان داد که اثرات تناسب فرد-شغل بر پیامدهای شغلی تحت تأثیر شرایط محیطی قرار دارد (۳۰). این موضوع با یافته مطالعه حاضر هم‌راستا است، زیرا فشارهای ساختاری مانند بار کاری بالا می‌تواند اثرات محافظتی تناسب شغلی را تضعیف کند.

علاوه بر تناسب فرد-شغل، یافته‌ها نشان داد که تناسب فرد-سازمان نیز نقش مهمی در کاهش بیگانگی شغلی دارد. تناسب فرد-سازمان بیانگر میزان همخوانی ارزش‌ها، باورها و اهداف فرد با فرهنگ و مأموریت سازمان است. زمانی که پرستاران احساس کنند ارزش‌های شخصی آن‌ها با ارزش‌های سازمانی همسو است، احساس تعلق و هویت سازمانی در آنان تقویت می‌شود و احتمال فاصله‌گیری روانی از سازمان کاهش می‌یابد. این یافته با نتایج مطالعه لئونارد برایت (۲۰۲۱) همخوانی دارد که نشان داد، تناسب فرد-شغل و تناسب فرد-سازمان رابطه‌ی منفی معناداری با تنش کاری دارند و سطوح بالای تناسب با شغل و سازمان می‌تواند انگیزه‌ی خدمات عمومی را افزایش دهد. این نتایج تأیید می‌کند که عدم تناسب می‌تواند فشار روانی ایجاد کند و پیامدهای منفی برای عملکرد و رضایت شغلی کارکنان به همراه داشته باشد. از این منظر، بیگانگی شغلی می‌تواند پیامد مستقیم فقدان همسویی ارزشی بین فرد و سازمان تلقی شود (۳۱). مطالعات ایس و همکاران (۲۰۱۷) (۳۲) و گل و فلدمن (۲۰۰۹) (۳۳) نیز ارتباط مثبت بین تناسب فرد-شغل و رضایت شغلی را گزارش کرده‌اند. یافته‌های آنها نشان می‌دهد که تناسب شغلی و سازمانی نه تنها باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود، بلکه می‌تواند رفتارهای شهروندی

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود بین تناسب فرد-سازمان، تناسب فرد-شغل و بیگانگی شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی استان قزوین، با توجه به تحلیل آماری رگرسیون خطی، ارتباط معکوس و معناداری وجود دارد $p < 0/001$ طوریکه با کاهش تناسب فرد-شغل، بیگانگی شغلی افزایش می‌یابد.

بحث

یافته‌های این پژوهش نشان داد که تناسب فرد-شغل و تناسب فرد-سازمان هر دو رابطه‌ای معکوس و معنادار با بیگانگی شغلی دارند؛ به‌گونه‌ای که با افزایش سطح این تناسب‌ها، میزان بیگانگی شغلی در پرستاران کاهش می‌یابد. این نتایج بر اهمیت همخوانی ویژگی‌های فردی با الزامات شغلی و نیز همسویی ارزش‌های فردی با فرهنگ و اهداف سازمانی در کاهش پیامدهای منفی روان‌شناختی در حرفه پرستاری تأکید می‌کند. رابطه معنادار بین تناسب فرد-شغل و بیگانگی شغلی را می‌توان در چارچوب نظریه تناسب فرد-محیط تبیین کرد. بر اساس این نظریه، زمانی که مهارت‌ها و توانمندی‌های فرد با تقاضاهای شغلی همخوان باشد و شغل نیز نیازها و انتظارات فرد را برآورده سازد، احساس شایستگی، کنترل و معنا در کار تقویت می‌شود. این وضعیت احتمال بروز مؤلفه‌های بیگانگی شغلی نظیر بی‌قدرتی، بی‌معنایی و فاصله‌گیری روانی از شغل را کاهش می‌دهد (۲۸). در مقابل، عدم تناسب می‌تواند منجر به ناکامی شغلی، فشار روانی و فرسودگی هیجانی شود که از پیش‌زمینه‌های اصلی بیگانگی شغلی محسوب می‌شوند.

نتایج حاضر با یافته‌های بولین و همکاران (۲۰۲۰) همسو است که نشان دادند تناسب فرد-شغل با افزایش تعامل شغلی پرستاران همراه است (۲۹). با توجه به اینکه تعامل

فرسودگی، زمینه‌ساز بیگانگی شغلی می‌شود (۳۸). مطالعه‌ی سونگدای لیم و همکاران (۲۰۱۹) نیز با بررسی کارکنان بخش دولتی کره، نشان داد که تناسب فرد-شغل با رضایت شغلی رابطه‌ی مثبت دارد. این یافته‌ها به‌طور کلی نشان می‌دهد که تطبیق شغلی بالا می‌تواند پیامدهای مثبت روانی و رفتاری برای کارکنان ایجاد کند (۳۹). مدیریت بار کاری و بازنگری در نظام شیفت‌بندی، به‌عنوان یک عامل ساختاری مهم، می‌تواند نقش مؤثری در کاهش بیگانگی شغلی داشته باشد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که حتی در شرایطی که تناسب فرد-شغل و فرد-سازمان در سطح قابل قبولی قرار دارد، فشار کاری بالا می‌تواند اثرات مثبت این تناسب‌ها را خنثی کند. بنابراین، رویکردی جامع که هم‌زمان به عوامل فردی، سازمانی و ساختاری توجه داشته باشد، برای کاهش بیگانگی شغلی و ارتقای سلامت روانی پرستاران ضروری است.

نتیجه‌گیری

یافته‌های مطالعه‌ی حاضر نشان داد که تناسب فرد-شغل و فرد-سازمان نقش کلیدی در کاهش بیگانگی شغلی، افزایش رضایت و تعامل پرستاران و سایر کارکنان دارد. بر این اساس، توجه مدیران و سیاست‌گذاران نظام سلامت به مؤلفه‌های تناسب فرد-شغل و فرد-سازمان در فرآیندهای جذب، گزینش و به‌کارگیری نیروی انسانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بهره‌گیری از ابزارهای استاندارد سنجش تناسب، معرفی واقع‌بینانه شغل، طراحی مشاغل متناسب با توانایی‌ها و علایق حرفه‌ای و همچنین ایجاد محیط‌های کاری حمایتی و ارزش‌محور می‌تواند به کاهش بیگانگی شغلی و در نتیجه بهبود انگیزش، عملکرد، رضایت شغلی و کیفیت خدمات پرستاری منجر شود. با این حال، تعمیم نتایج این پژوهش به سایر گروه‌های شغلی و مناطق جغرافیایی باید با احتیاط صورت گیرد؛ زیرا این مطالعه در یک استان و با روش مقطعی انجام شده است و عواملی مانند نوع بیمارستان، شرایط اقتصادی و تفاوت‌های فرهنگی ممکن است بر روابط مشاهده‌شده تأثیرگذار باشند. علاوه بر این، استفاده از ابزارهای خودگزارشی ممکن است با سوگیری پاسخ‌دهی همراه باشد. با توجه به این محدودیت‌ها، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از طرح‌های طولی و مداخله‌ای برای بررسی اثر برنامه‌های ارتقای تناسب فرد-شغل و فرد-سازمان بر کاهش بیگانگی

سازمانی و عملکرد شغلی را نیز تقویت کند. این شواهد با مطالعه حاضر در بررسی اثرات متغیرهای مستقل بر بیگانگی شغلی پرستاران همسو است و اهمیت ارزیابی دقیق تناسب شغلی و سازمانی را برجسته می‌سازد.

یافته‌های مطالعه‌ی علی‌بایرام و همکاران (۳۴) و مطالعه قزلی و همکاران (۳۵) نیز رابطه معکوس بین تناسب فرد-شغل و بیگانگی شغلی را گزارش کرده‌اند. علاوه بر این، مطالعه عبدالرحمن ایتسام سعید احمد و همکاران (۲۰۲۰) نیز همبستگی مثبت و معناداری بین بیگانگی شغلی و رفتارهای انحرافی کاری یافت. این تحقیق، نشان داد که بعد "بی‌قدرتی" بیشترین میانگین را در میان مؤلفه‌های بیگانگی شغلی داشته است. این یافته با این استدلال که ناکارآمدی‌های سازمانی و مقررات اداری می‌توانند احساس عدم کنترل و ناکامی را در پرستاران تشدید کرده و منجر به بیگانگی شوند، همخوانی دارد (۳۶). یکی از مهم‌ترین یافته‌های مطالعه کارتال (۲۰۱۸)، تأثیر قابل توجه عملکرد شغلی بر بیگانگی است؛ به طوری که افزایش قدرت حرفه‌ای منجر به افزایش عملکرد شد، در حالی که افزایش ناتوانی و بی‌معنی بودن، تأثیر منفی بر عملکرد داشت (۳۷). بنابراین، می‌توان استدلال کرد که تناسب شغلی و سازمانی نه تنها بر سلامت روان کارکنان اثرگذار است، بلکه پیامدهای عملکردی مهمی برای سازمان‌های بهداشتی-درمانی به همراه دارد.

یکی از یافته‌های مهم این مطالعه، آن است که عوامل ساختاری و شرایط کاری می‌توانند اثرات محافظتی تناسب شغلی و سازمانی را تضعیف کنند. بار کاری بالا و شیفت‌های متعدد، منابع روانی فرد را فرسوده کرده و می‌تواند منجر به خستگی مزمن، کاهش انگیزه و در نهایت فاصله‌گیری روانی از شغل شود. در زمینه حرفه پرستاری، این شرایط به‌ویژه برای پرستاران زن و متأهل می‌تواند چالش‌برانگیزتر باشد و بیگانگی شغلی را تشدید کند. این یافته با مطالعات پیشین که نقش فشار کاری و شرایط نامطلوب محیط کار را در بروز پیامدهای منفی روان‌شناختی پرستاران گزارش کرده‌اند، همراستا است. برای مثال، گل‌پرور و همکاران (۲۰۱۱) نشان دادند که عدم تناسب فرد-شغل با افزایش فرسودگی هیجانی و تمایل به ترک خدمت همراه است. از آنجا که فرسودگی هیجانی یکی از پیش‌زمینه‌های اصلی بیگانگی شغلی محسوب می‌شود، می‌توان نتیجه گرفت که افزایش بار کاری و شیفت‌های متعدد، از طریق افزایش

شغلی استفاده شود.

ملاحظات اخلاقی

این پژوهش پس از اخذ مجوز از کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه علوم پزشکی تهران با کد اخلاق IR.TUMS.FNM.REC.1400.178 انجام شد. پیش از شروع مطالعه، اهداف پژوهش و نحوه انجام آن به طور کامل برای پرستاران شرکت کننده توضیح داده شد و شرکت در پژوهش کاملاً داوطلبانه بود. رضایت آگاهانه از شرکت کنندگان اخذ شد و به آنان اطمینان داده شد که می توانند در هر مرحله از مطالعه بدون هیچ گونه پیامدی از ادامه همکاری انصراف دهند. همچنین به منظور حفظ محرمانگی اطلاعات، پرسشنامه ها به صورت بی نام تکمیل

شدند و داده های جمع آوری شده صرفاً برای اهداف پژوهشی مورد استفاده قرار گرفت. در تمام مراحل انجام پژوهش، اصول اخلاقی مندرج در بیانیه هلسینکی و دستورالعمل های اخلاق در پژوهش رعایت شد.

سیاسگزاری

نویسندگان بدین وسیله از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی تهران و تمامی پرستارانی که در این پژوهش شرکت کردند قدردانی می کنند.

تضاد منافع

نویسندگان اعلام می کنند که هیچ گونه تعارض منافع ندارند.

References

1. Fatemeh A, I M. The General Health of the Intensive Care Unit Nurses of the Selected Teaching Hospitals Affiliated to Iran University of Medical Sciences. *Iran Journal of Nursing (IJN)*. 2020;33(125):1-12. <https://doi.org/10.29252/ijn.33.125.1>
2. Naseri Mohamadabadi A, Nouri A, Askari A , Sadegh R, A S. Mediating Role of Individual-Organization and Individual-Job Proportion in Correlation with Public Service Motivation and Job Performance among Nurses of Governmental Hospitals in Isfahan, Iran. *Health Information Management*. 2013;9(5):733-43.
3. Ardiç K, Uslu O, Oymak O, Özsoy E, T Ö. Comparing person organization fit and person job fit. *Journal of Economics and Management*. 2016;25(3):5-13. <https://doi.org/10.22367/jem.2016.25.01>
4. Ma J, Ji D. The Effect of Person-Job Fit on Nurses' Engagement in the Context of COVID-19: The Mediating Role of Exemplary Role of Heroes in Harm's Way. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*. 2020;29(5):57.
5. Moradi M, Hakimi L. The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior, Deviant Behaviors: Mediator Role of Person-Organization Fit and Person-Job Fit. *Public Administration Perspaective*. 2018;9(2):67-85.
6. Taherlou S, Fazlzadeh A, Sanoubar N, Faryabi M. The Effect of person-job fit on turnover intention & job quality improvement with emphasis on the mediating role of job involvement: evidence of brokerage industry. *Organizational Culture Management*. 2017;15(2):249-69.
7. Jinpei L, Lei Z, Qing N. How Does Organizational Climate Effect on Knowledgeable Employee Engagement: Based on the Mediation of Job Burnout. *Studies of Psychology and Behavior*. 2018;16(3):394.
8. Schubert M, Ausserhofer D, Desmedt M, Schwendimann R, Lesaffre E, Li B, et al. Levels and correlates of implicit rationing of nursing care in Swiss acute care hospitals-a cross sectional study. *International journal of nursing studies*. 2013;50(2):230-9. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.09.016>
9. Kennedy J, Winstone T, Forsyth D. Extending person-job fit: The role of career fit. 2018.
10. Kwon J-O, Kang J-M. The Effect of Person-Environment Fit (Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Person-Supervisor Fit) and Job Embeddedness on Turnover Intention in Clinical Nurses'. *Journal of the Korea Convergence Society*. 2019;10(3):307-17.
11. BAYKAL E. Person organization fit: Spiritual way to boost performance. *Asya Studies*. 2019;3(9):31-43. <https://doi.org/10.31455/asya.597151>
12. Udin U. Mediating Role of Employee Engagement in the Relationship between PO-Fit, PJ-Fit, and Employee Performance: A Conceptual Perspective for Future Research Agenda. *Journal of Research and Opinion*. 2020;7(1):2617-22.
13. Boon C, Biron M. Temporal issues in person-

- organization fit, person-job fit and turnover: The role of leader-member exchange. *Human relations*. 2016;69(12):2177-200. <https://doi.org/10.1177/0018726716636945>
14. Hamstra MR, Van Vianen AE, Koen J. Does employee perceived person-organization fit promote performance? The moderating role of supervisor perceived person-organization fit. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2019; 28(5):594-601. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1485734>
 15. Milliman J, Gatling A, Bradley-Geist JC. The implications of workplace spirituality for person-environment fit theory. *Psychology of Religion and Spirituality*. 2017;9(1):1-12. <https://doi.org/10.1037/rel0000068>
 16. Alfes K, Shantz A, Alahakone R. Testing additive versus interactive effects of person-organization fit and organizational trust on engagement and performance. *Personnel Review*. 2016. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2015-0029>
 17. Namdar badloo BA, Shirazi A, Y M. The effect of person-organization fit on turnover intention, mediated by person-group fit among Mashhad public specialty hospitals nurses. *Horizons of Medical Education Development*. 2019;10(1):10-9.
 18. Pourroostami K, Mohammadshahi M, Shams L, Karimi Aghdam MA, Nasiri T, Heidari Orojlo P. Investigating the Relationship between Person-Organization Fit and Organizational Commitment of Health Care Managers Employed at Alborz University of Medical Sciences. *Journal of Payavard Salamat*. 2017;11(1):106-14.
 19. Cable DM DD. The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology*. 2002;87(5):875. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
 20. Amarat M, Akbolat M, Ünal Ö, Güneş Karakaya B. The mediating role of work alienation in the effect of workplace loneliness on nurses' performance. *Journal of nursing management*. 2019;27(3):553-9. <https://doi.org/10.1111/jonm.12710>
 21. Özçelik SK, Öztürk H, Bahçecik AN. Effects of organisational restructuring of hospitals on nurses. *Journal of Nursing Management*. 2020; 28 (7):1740-7. <https://doi.org/10.1111/jonm.13133>
 22. G. Tummers L, Den Dulk L. The effects of work alienation on organisational commitment, work effort and work-to-family enrichment. *Journal of nursing management*. 2013;21(6):850-9. <https://doi.org/10.1111/jonm.12159>
 23. Yumuk Y, Kurgun H. The Role of Organizational Culture Types on Person-Organization Fit and Organizational Alienation Levels of Hotel Workers: Emerald Publishing Limited; 2020. 83-104 p. <https://doi.org/10.1108/S1877-63612020000024007>
 24. Mahdad M, Golparvar M, Allahpanah P, Aghaie A. Explaining the Relationship between Task Performance and Citizenship Behaviors on the Basis of Moderating Role of Psychological Health. *Career and Organizational Counseling*. 2014;6(20):26-43.
 25. Nadi M, Shojaee M. Relationship between perception of bullying in the workplace, job self-alienation, organizational support with the Intention to Leave Work and the role of mediator of forced citizenship behavior. *Journal of applied sociology*. 2019;30(1):167-88.
 26. R AM, MR DD, H D. The effect of individual environmental fit on innovative work behaviors and job performance with the mediation of trust in creating innovation. *Quarterly Scientific Research Journal of Government Organizations Management*. 2016;15(4):105-18.
 27. Sedaghati Fard M, Abdelazadeh M. Survey of job alienation among personnel and the effective factors on it. *Journal of Organizational Psychology*. 2010;1(1).
 28. Kristof-Brown AL, Zimmerman RD, Johnson EC. Consequences OF INDIVIDUALS'FIT at work: A meta-analysis OF person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel psychology*. 2005;58(2):281-342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
 29. A G. *Sociology of organizations: sociological approach to organization and management*. 8, editor. Tehran: samt; 1387.
 30. Atitsogbui J, Amponsah-Tawiah K. Turnover intention and job fit among nurses in Ghana: Does psychological climate matter? *Nursing open*. 2019;6(2):546-57. <https://doi.org/10.1002/nop2.240>
 31. Bright L. Does Person Organization Fit and Person-Job Fit Mediate the Relationship between Public Service Motivation and

- Work Stress among US Federal Employees? *Administrative Sciences*. 2021;11(2):37. <https://doi.org/10.3390/admsci11020037>
32. Ellis C, Skidmore ST, Combs JP. The hiring process matters: The role of person-job and person-organization fit in teacher satisfaction. *Educational Administration Quarterly*. 2017;53(3):448-74. <https://doi.org/10.1177/0013161X16687007>
33. Vogel RM, Feldman DC. Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of vocational behavior*. 2009;75(1):68-81. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.007>
34. BAYRAM A, TABUK ME, AKNAR A. THE EFFECTS OF PERSON-JOB FIT AND PERSON-ORGANIZATION FIT ON WORK ALIENATION LAP LAMBERT Academic Publishing; 2017. 140-58 p.
35. Ghezali F, KOUSHAN M, RAKHSHANI MH, GHASEMI MR. Investigate the Relationship between Perceptions of Job Characteristics and Organizational Support with Job Alienation among Nurses. 2020.
36. Abd-Elrhaman EA, Helal WH, ArabyEbraheem SM. Organizational justice, work alienation and deviant behaviors among staff nurses. *International Journal of Nursing Didactics*. 2020;10(01):01-11. <https://doi.org/10.15520/ijnd.v10i01.2790>
37. Kartal N. Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals. *International Journal of Healthcare Management*. 2018;11(3):251-9. <https://doi.org/10.1080/20479700.2018.1453969>
38. Golparvar M, HOSSEINZADEH B. Model of relation between person-job none fit with emotional exhaustion and desire to leave work: Evidence for the stress-unequilibrium-compensation model. 2011.
39. Lim S, Lee K-H, Bae K-H. Distinguishing motivational traits between person-organization fit and person-job fit: Testing the moderating effects of extrinsic rewards in enhancing public employee job satisfaction. *International Journal of Public Administration*. 2019. <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1575665>