Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV) Orginal Article

Volume 10, Issue 3, Autumn 2021

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

Kaeed M[1], Mehrdad H[2*], Taheri Goodarzi H[3]

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.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-10-10]

فصلنامه مدیریت پرستاری
مقاله پژوهشی
دوره ۱۰، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۰

تأثیر تناسب فرد – سازمان بر مسئولیت‌پذیری پرستاران بیمارستان عسلیان: نقش میانجی جامعه‌پذیری 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 داده‌ها از مدل سازی معادلات ساختاری با بهره گیری از نرم افزارهای SPSS23 و Smart Pls3.5 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 تاثیر 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 تایید قرار گرفت.

نتیجه گیری: یافته ها نشان داد که تناسب فرد – سازمان از طریق جامعه پذیری سازمانی بر مسئولیت پذیری پرستاران بیمارستان عسلیان 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.

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

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-10-10]

مـی دهـد، مسـئولیت پذیـری از اهمیـت بالایـی برخـوردار شـده اسـت (۳). کـد اخلاقـی انجمـن پرسـتاران آمریـکا برای پرسـتاران (۲۰۱۵) هنجـار نهایـی رفتـار حرفـه ای بـرای رشـته پرسـتاری ارایـه داده اسـت. بنـد ۲ ایـن کـد مشـخص مـی کنـد کـه «تنهـا مسـئولیت پرسـتار در قبـال بیمـار اسـت.» در بنـد ۵ ایـن کـد اشـاره شـده اسـت کـه پرسـتار وظیفـه مشـابهی نسـبت بـه خـود و دیگـران دارد. پرسـتاران مجبـور هسـتند در شـرایط فشـارآور بـا منابـع کمیـاب یـا غیرقابـل دسـترس بـه طـور مـداوم از بیمـاران مراقبـت کننـد (۴). مسـئولیت پذیـری اجتماعـی در عملکـرد بهینه پرسـتاران نقـش اساسـی دارد. واژه مسـئولیت پذیـری اجتماعی در اواخـر قـرن ۱۹ میـلادی در مدیریـت سـازمان هـا بـرای اولیـن بـار مطـرح شـد و در اوایـل ۱۹۷۰ در جهـان توسـعه پیـدا کـرد. عناصـر مسـئولیت پذیـری اجتماعـی منعکـس کننـده هـر نـوع تغییـر در سـازمان ها بـه منظـور درک و آگاهـی جامعه از مسـئولیت پذیـری ایـن سـازمان هـا اسـت (۵). مسـئولیت اجتماعـی، بـه ارائه روش هایـی مـی پـردازد کـه سـازمان هـا در فضاهـای کسـب و کار خـود بـه آن عمـل مـی کننـد و پاسـخگوی توقعـات جامعـه، انتظـارات تجـاری، قانونـی و اخلاقـی اجتماعـی آنـان هسـتند (۶). مسـئولیت‌پذیری اجتماعـی موضـوع حساسـیت برانگیـز در سـال‌های اخیـر بـوده و عامـل اساسـی بقـای هـر سـازمان محسـوب می‌شـود (۷). بـه عبـارت دیگـر، سـازمان بـه هـر نحـوی کـه عمـل کنـد، عملکـردش بـر روی جامعـه تأثیـر مـی گـذارد. بنابرایـن، سـازمان هـا بایـد بـه کارهایـی دسـت بزننـد کـه مـورد قبـول جامعـه و منطبـق بـا ارزش هـای آن باشـد. سـازمان هایـی کـه نتواننـد خـود را بـا ایـن مهـم تطبیـق دهنـد، در عرصه عمـل موفـق نخواهنـد بـود. بـه تعبیـر بهتـر، سـازمان هـا بـرای آنکـه بتواننـد جایـگاه خـود را در جامعـه حفـظ نمـوده یـا بهبـود بخشـند، بـه نحـوی کـه باعـث ادامـه باقـی آن هـا و موفقیـت شـان در کار شـود، لازم اسـت بـرای مسـئولیت اجتماعـی، اهمیت ویـژه ای قائـل شـوند. هزینـه جامعـه ای کـه در آن، سـازمان هـا فاقـد مسـئولیت پذیـری هسـتند و از سـرمایه اجتماعـی پایینـی برخـوردار هسـتند، بـه طـور شـدید و غیرمعقولـی بالاسـت (۶). کارول زمینه‌هـای مختلفـی از مسـئولیت‌پذیری را بـه منظـور ارائـه یـک مـدل بـا هـم ترکیـب کـرد. وی مسـئولیت‌پذیری را در چهـار بعـد شناسـایی کـرد؛ ابتـدا بعـد مسـئولیت اقتصـادی پایـه و اسـاس همـه ابعـاد در هـرم مسـئولیت‌پذیری اجتماعـی توصیـف می‌کنـد، عـلاوه بـر ایـن بعـد مسـئولیت قانونـی از سـازمان انتظـار دارد کـه مأموریت‌هـای اقتصـادی خـود را در چهارچـوب قانـون پیگیـری کنـد (۸). سـپس بعـد مسـئولیت اخلاقـی بـه عنـوان انتظـارات جامعـه از سـازمان مبنـی بـر ایـن کـه ارزش‌هـا و هنجارهـای جامعـه را مدنظـر داشـته باشـد و بـه آن‌هـا احتـرام بگـذارد، توصیـف می‌شـود و فراتـر از چارچـوب قوانیـن مکتـوب اسـت (۹) و مسـئولیت اجتماعـی در سـطح چهـارم و نـوک هـرم، مسـئولیت پذیـری اجتماعـی قـرار دارد کـه فعالیت‌هـای بشـر دوسـتانه را درخواسـت می‌کنـد (۱۰).

تناسـب فـرد- سـازمان سـطح مسـئولیت پذیـری سـازمانی پرسـتاران را افزایـش مـی دهـد. تناسـب فـرد- سـازمان از نظـر تاریخـی ریشـه در اندیشـه‌ی لویـن دارد؛ بدیـن مضمـون کـه رفتـار فـرد، تابـع مشـترک فـرد و محیطـش اسـت (۱۱). تناسـب فـرد- سـازمان بـه صـورت سـازگاری میـان افـراد و سـازمانی کـه در آن فعالیـت دارنـد تعریـف می‌شـود (۱۲)، کـه بـرای اسـتفاده از حداکثـر تـلاش هـای شـغلی افـراد، نیـاز بـه سـازگاری بیـن خواسـته هـای کارکنـان و تجهیـزات شـغلی وجـود دارد. فـرد اگـر بـا محیـط تناسـب داشـته باشـد حداکثـر رضایـت را ایجـاد مـی کنـد. کارکنـان بایـد بـه طـور مؤثـر بـا تیـپ های شـخصیتی مرتبـط بـا شـغل مطابقـت داشـته باشـند چـون در صورت تناسـب داشـتن بـا شـغل رضایـت بیشـتری دارنـد. تناسـب شـغلی بـرای جـذب اسـتعداد اسـتفاده مـی شـود کـه ایـن ایـراد هزینه بـر بودن اسـتخدام را برطـرف مـی کنـد، عملکـرد را بهبـود مـی بخشـد و قصـد گـردش مالـی را کاهـش مـی دهـد (۱۳). میـزان همخوانـی و تناسـب افـراد بـا محیـط شـغلی موجـب بهبـود عملکـرد شـغلی مـی شـود. میـزان تناسـب در تعییـن سـلامت عمومـی افـراد و همچنیـن شـکل دادن بـه نگرش‌هـای کاری آنـان در مـورد خـود شـغل و سـازمانی کـه در آن کار می‌کننـد، تأثیـر بالقـوه ای دارد (۱۴). تناسـب فـرد- سـازمان بالاتـر منجـر بـه بهبـود عملکـرد سـازمان خواهـد شـد. اهمیـت جـذب افـراد متناسـب بـا سـازمان بسـیار اهمیـت دارد، اسـتفاده از مفهـوم تناسـب بـرای بهـره گیری و بـه کارگیـری بهتـر از توانایی‌هـا و مهارت‌هـای نیـروی انسـانی بسـیار حائـز اهمیت اسـت. تناسـب به عنـوان شـاخصی از درجه‌ی شـباهت، هـم پوشـانی یـا تجانـس میـان مجموعـه‌ی مشـخصی از ویژگی‌هـای مرتبـط بـا فـرد و مجموعـه‌ای از ویژگی‌هـای مرتبـط بـا محیـط تعریـف می‌شـود (۱۵).

یکـی دیگـر از متغیرهایـی کـه مـی توانـد در بیـن پرسـتاران بیمارسـتان بـه تقویـت عملکـرد کمـک کنـد و در ارتبـاط بیـن

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-10-10]

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 می تواند روابط دلبستگی متنوعی را بین کارکنان و سازمان های 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 مهارت های لازم برای به عهده گرفتن نقش سازمانی را کسب می کنند، به عنوان جامعه پذیری سازمانی تعریف می شود (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 غیرمتعارف تازه واردان (تعهد، عملکرد شغلی و گردش مالی) را دارد (۱۸). برای سازمان، اجتماعی شدن موفق تازه واردین به معنای حفظ بهتر کارکنان، بهره وری بیشتر و کاهش هزینه های استخدام و آموزش است (۱۹). معاشرت موفقیت آمیز تازه واردین به معنای وضوح بهتر نقش، ادغام گروه های 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 جاافتاده می شوند و با انتظارات سازمان مطابقت یافته و تناسب بین شاغل و شغل ایجاد می گردد. 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 سازمان ها را برانگیخته است تا برای حفظ و ارتقای سطح 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 سنجه‌ای 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 ارزش ها 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 علی الخصوص 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 می شود.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-10-10]

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 جنبه‌های چهارگانه مسئولیت پذیری اجتماعی سازمانی (اقتصادی؛ قانونی؛ اخلاقی؛ بشردوستانه) را می‌سنجد. نحوه نمره گذاری ماده‌های این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (بسیار زیاد= ۵ تا بسیار کم= ۱) در این پرسشنامه سؤالات ۲-۳-۶-۱۰-۱۱-۱۷-۲۰ به صورت معکوس نمره گذاری می‌شود (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 سؤال‌های این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً موافقم= ۵ تا کاملاً مخالفم= ۱) نمره گذاری می‌شود. 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

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-10-10]

مـدل بـوده اسـت. و بنابرایـن، نتایـج ایـن آزمـون بیانگـر روایـی واگراسـت. پایایـی پرسشـنامه هـا نیـز از طریـق ضریـب آلفـای کرونبـاخ و پایایـی ترکیبـی مـورد آزمـون قـرار گرفـت. مقادیـر ایـن دو ضریـب بـرای متغیـر تناسـب فـرد – سـازمان بـه ترتیـب ۰/۸۸ و ۰/۹۰ ، بـرای متغیـر مسـئولیت پذیـری بـه ترتیـب ۰/۹۳ و ۰/۹۴، و بـرای متغیـر جامعـه پذیـری سـازمانی بـه ترتیـب ۰/۹۰ و ۰/۹۱ بدسـت آمـد کـه نشـان دهنـده پایـا بـودن ابـزار انـدازه گیـری اسـت.

بـرای جمـع آوری داده هـا، پـس از اخـذ کـد اخـلاق و کسـب مجـوز از معاونـت هـای محترم پژوهش و علوم پزشـکی دانشـگاه، رئیـس محتـرم بیمارسـتان عسـلیان خـرم آبـاد و مدیـران ذیربـط، بـه پرسـتاران واجـد شـرایط مراجعـه؛ و اهـداف پژوهـش بـه صـورت فـردی بـرای هـر یـک تشـریح شـد. لازم بـه ذکـر اسـت مراجعـه پژوهشـگر بـه بخـش هـا جهـت توزیع پرسشـنامه هـا در شـیفت هـای کاری متفـاوت بـود. پژوهشـگر بـه تمـام مشـارکت کننـدگان ایـن اطمینـان را داد، شـرکت آن هـا در پژوهـش کامـلاً اختیـاری اسـت و اطلاعـات حاصـل محرمانـه بـوده و هیـچ تاثیـری بـر رونـد ارزشـیابی هـای مدیریـت پرسـتاری بیمارسـتان آنهـا نـدارد. بـرای جمـع آوری اطلاعـات، پرسشـنامه هـا در اختیـار مشـارکت کننـدگان قـرار گرفـت تـا در زمـان مناسـب بـه صـورت خودگزارشـی بـه تکمیـل آنهـا بپردازنـد. مشـارکت کننـدگان، بـدون نوشـتن نـام و نـام خانوادگـی در ایـن پژوهـش شـرکت کردنـد. بـه هـر کـدام یـک کـد اختصـاص داده شـد و در تمامـی مراحـل پژوهـش نیـز داده هـا بـر اسـاس کـد شـرکت کننـده مـورد تجزیـه و تحلیـل قـرار گرفـت. جمـع آوری داده هـا در حـدود ۳ هفتـه بـه طـول انجامیـد.

در تحلیـل داده هـا، وضعیـت متغیرهـا بـا آزمـون هـای میانگیـن و انحـراف معیـار، نرمـال بـودن داده هـا بـا آزمـون چولگـی و کشـیدگی، ارتبـاط بیـن متغیرهـا بـا آزمـون همبسـتگی پیرسـون بـه کمـک نـرم افـزار SPSS23 و بـرای بررسـی الگـوی مفهومی از الگوسـازی معـادلات سـاختاری بـه کمـک نـرم افـزار Smart Pls3.5 اسـتفاده شـد. الگوسـازی معـادلات سـاختاری شـامل دو بخـش تحلیـل عاملـی تأییـدی (بررسـی سـؤالات پرسشـنامه) و تحلیـل عاملـی سـاختاری (کیفیـت الگـوی انـدازه گیـری و سـاختاری) اسـت.

یافته ها

مشـخصات جمعیـت شـناختی پرسـتاران بیمارسـتان عسـلیان شـهر خـرم آبـاد در نمونـه ی ۱۰۸ تایـی بررسـی شـد. نتایـج در (جـدول۱) گـزارش شـده اسـت.

جدول ۱: وضعیت مشخصات جمعیت شناختی پژوهش

جمعیت شناختی		فراوانی	درصد	جمعیت شناختی		فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۱۰۸	۱۰۰	میزان تحصیلات	فوق دیپلم	۱۰	۹/۳
	مرد	۰	۰		لیسانس	۸۹	۸۲/۴
میزان سن	۲۰–۳۰	۲۷	۲۵		فوقلیسانس و بالاتر	۹	۸/۳
	۳۱–۴۰	۵۹	۵۴/۶	سابقه خدمت	۱–۵	۲۴	۲۲/۲
	۴۱–۵۰	۱۹	۱۷/۶		۶–۱۰	۳۰	۲۷/۸
	بالاتر از ۵۰ سال	۳	۲/۸		۱۱–۱۵	۳۷	۳۴/۳
					بالای ۱۵	۱۷	۱۵/۷

وضعیت توصیفی متغیرها و ارتباط بین آن ها

یافتـه هـای توصیفـی مربـوط بـه میانگیـن، انحـراف معیـار، چولگـی و کشـیدگی و آزمـون کولموگـروف اسـمیرنوف متغیرهای پژوهـش و ارتبـاط بیـن آن هـا (بـا آزمون همبسـتگی پیرسـون) در (جـدول۲) مـورد بررسـی قـرار گرفتـه اسـت.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-10-10]

جدول ۲: وضعیت توصیفی متغیرها

متغیر	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	چولگی و کشیدگی		کولموگروفاسمیرنوف	
				چولگی	کشیدگی	Z	Sig
تناسب فرد – سازمان	تناسب سازمانی	۳/۳۱۳	۰/۸۲۶	-۰/۵۱۸	۰/۰۳۵	۰/۱۱۱	۰/۰۷۹
	تناسب شغلی	۳/۴۹۶	۰/۸۶۸	-۰/۵۳۷	-۰/۲۶۶	۰/۱۴۶	۰/۰۸۶
	کل	۳/۴۰۴	۰/۷۷۱	-۰/۶۶۲	۰/۲۳۵	۰/۰۸۴	۰/۰۸۳
جامعه پذیری سازمانی	دریافت آموزش	۲/۷۸۷	۰/۷۸۷	-۰/۱۴۳	-۰/۲۱۵	۰/۱۳۴	۰/۱۰۰
	تفاهم	۳/۳۹۶	۰/۷۷۷	-۰/۱۹۱	۰/۴۵۸	۰/۱۲۲	۰/۰۹۸
	حمایت کارکنان	۳/۴۳۵	۰/۸۴۷	-۰/۵۶۳	-۰/۱۰۲	۰/۱۴۶	۰/۰۸۶
	چشم انداز آینده	۲/۳۷۴	۰/۸۵۶	۰/۴۸۲	-۰/۲۷۷	۰/۱۲۷	۰/۱۲۷
	کل	۲/۹۹۸	۰/۶۰۳	۰/۰۷۴	۰/۴۲۸	۰/۰۶۷	۰/۰۶۷
مسئولیت پذیری	اقتصادی	۲/۷۷۱	۰/۵۷۵	۰/۲۲۴	۰/۲۲۰	۰/۱۴۳	۰/۱۲۴
	قانونی	۲/۸۳۹	۰/۷۶۳	۰/۱۹۲	۰/۶۰۷	۰/۱۱۱	۰/۰۸۳
	اخلاقی	۲/۷۴۸	۰/۶۵۴	۰/۳۰۰	۰/۲۵۸	۰/۱۴۷	۰/۰۷۵
	بشردوستانه	۲/۴۵۸	۰/۹۴۰	۰/۴۲۹	-۰/۲۲۱	۰/۱۲۵	۰/۰۷۹
	کل	۲/۷۳۳	۰/۶۱۸	۰/۵۵۱	۰/۹۳۸	۰/۱۲۰	۰/۰۶۵

نتایج (جدول۲)، 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 ۰/۱۴۳ نرمال است. همچنین نتایج آزمون کولموگروف – 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.

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

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

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 (جدول۴) گزارش شده است.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-10-10]

جدول ۴: خلاصه اطلاعات مدل اندازه گیری اولیه متغیرهای پژوهش

متغیر	مؤلفه	سؤال	بار عاملی	T	متغیر	مؤلفه	سؤال	بار عاملی	T	متغیر	مؤلفه	سؤال	بار عاملی	T
تناسب فرد – سازمان	تناسب سازمانی	A1	۰/۷۶۴	۱۲	جامعه پذیری	تفاهم	B9	۰/۸۰۳	۱۴	مسئولیت پذیری	قانونی	C8	۰/۸۶۷	۱۴
		A2	۰/۶۳۹	۱۱			B10	۰/۷۶۲	۱۸			C9	۰/۸۲۳	۱۳
		A3	۰/۸۰۲	۱۹		حمایت کارکنان	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			B14	۰/۸۷۱	۳۲			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		چشم انداز آینده	B17	۰/۷۹۱	۱۳			C16	۰/۷۹۶	۱۷
		A10	۰/۶۵۰	۶			B18	۰/۸۴۰	۱۸			C17	۰/۷۴۹	۱۴
	دریافت آموزش	B1	۰/۷۶۷	۱۶			B19	۰/۸۷۰	۲۳			C18	۰/۷۷۱	۱۴
		B2	۰/۸۴۷	۲۱			B20	۰/۷۶۷	۱۷		اخلاقی	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	مسئولیت پذیری	اقتصادی	C3	۰/۸۲۲	۲۱			C22	۰/۸۹۰	۴۳
		B6	۰/۶۴۸	۱۲			C4	۰/۳۲۵	۱/۹۰۷		بشردوستانه	C23	۰/۸۹۹	۳۴
	تفاهم	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					

با توجه به نتایج (جدول۴) برای تمام سؤالات (به جز سؤال ۴ و ۵ از متغیر مسئولیت پذیری) بار عاملی بالاتر از ۰/۵ و مقدار t بالاتر از ۱/۹۶ است. لذا شرایط سنجه پذیری متغیرهای مکنون متناسب با شاخص های مربوطه بسیار مطلوب هستند.

کیفیت مدل (برازش مدل): برای بررسی کیفیت الگوی ساختاری از معیارهای مختلفی استفاده شده است. پایایی ترکیبی یک معیار ارزیابی برازش درونی مدل است و بر اساس میزان سازگاری سؤالات مربوط به سنجش هر عامل (متغیر مکنون) قابل محاسبه است. همچنین واریانس استخراج شده (AVE) مربوط به سازه‌ها بیانگر اعتبار مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است، و مقدار مورد قابل قبول آن ۰/۵ است. این بدین معناست که متغیر پنهان مورد نظر حداقل ۵۰ درصد واریانس مشاهده پذیره ای خود را تبیین می‌کند. نتایج بررسی پایایی ترکیبی و واریانس استخراج شده هر یک از متغیرهای تحقیق در (جدول۵) گزارش شده است. شاخص ضریب تعیین (R2) یکی از مهمترین شاخص های ارزیابی الگوی ساختاری ضریب تعیین است و نشان دهنده تأثیر یک متغیر برون زا بر یک متغیر درون زا است که سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می شوند. شاخص های Q2 و cv.com معیارهای بررسی مدل ساختاری هستند. این معیار قدرت پیش بینی مدل در متغیرهای وابسته را مشخص می کند که با سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به عنوان قدرت پیش بینی کم، متوسط و قوی ارزیابی می شوند. نتایج در (جدول ۵) گزارش شده است.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-10-10]

جدول ۵: بررسی پایایی، روایی و کیفیت مدل ساختاری

	متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE	R^2	Communality	Q^2 (CV.Red)	CV. Com
تناسب فرد – سازمان	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
جامعه پذیری سازمانی	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
مسئولیت پذیری	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
	بشردوستانه	۰/۸۹۲	۰/۹۲۵	۰/۷۵۵	۰/۷۱۸	۰/۷۵۵	۰/۴۹۵	۰/۷۵۷
	کل	۰/۹۳۳	۰/۹۴۱	۰/۴۰۹	۰/۲۳۹	۰/۴۰۹	۰/۲۹۰	۰/۴۱۴

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 همگرای 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.

آزمون فورنل – لارکر: آزمون فورنل – لارکر رویکرد 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 واگرای 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.

جدول۶: 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	چشمانداز 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	بشردوستانه	۰/۳۸	۰/۲۳	۰/۰۶	۰/۴۳	۰/۳۱	۰/۲۶	۰/۲۸	۰/۳۹	۰/۶۹	۰/۷۲

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-10-10]

نتایج آزمون فورنل – لارکر در (جدول۶) 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 f2 در بخش ساختاری مدلسازی معادلات ساختاری به کار می رود و نشان از مقدار پیش بینی رفتار یک متغیر دورن زا 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 f2 به صورت نسبتی از تغییرات R2 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:

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

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.

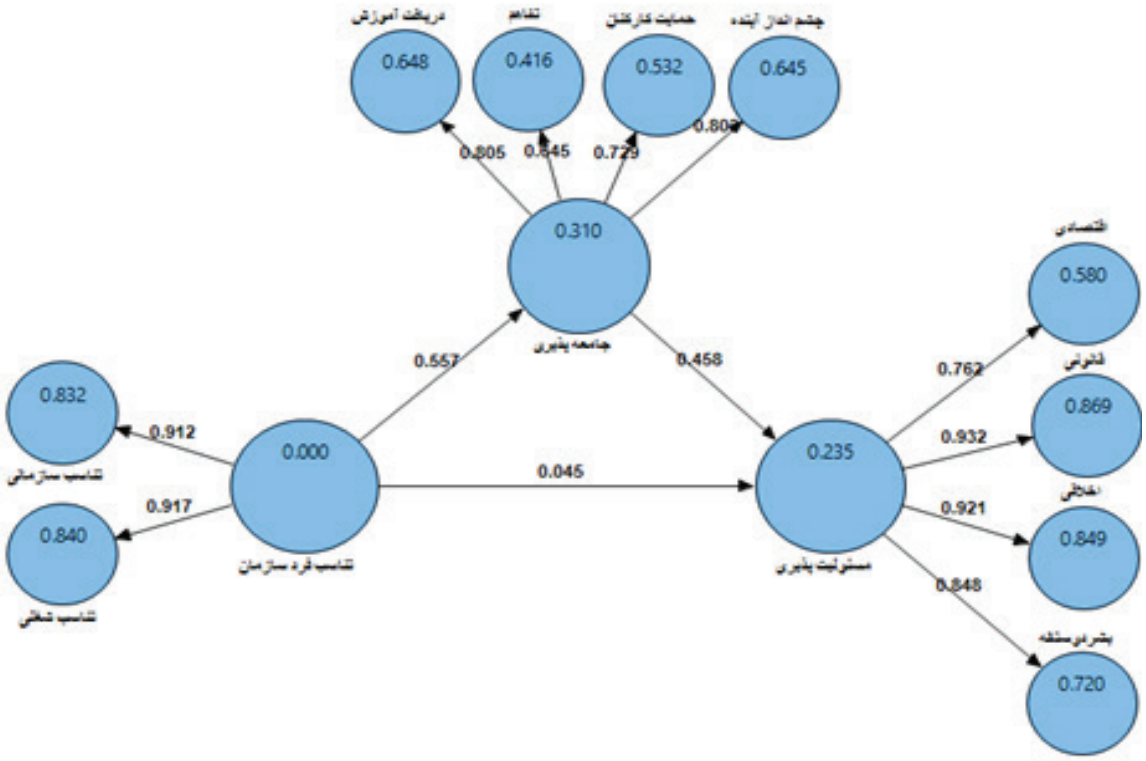
معیار GOF: مقدار GOF (برازش مدل کلی) هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری را کنترل می کند. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می گردد:

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

$$GOF = \sqrt{۰/۴۴۷ \times ۰/۲۷۴} = ۰/۳۵۰$$

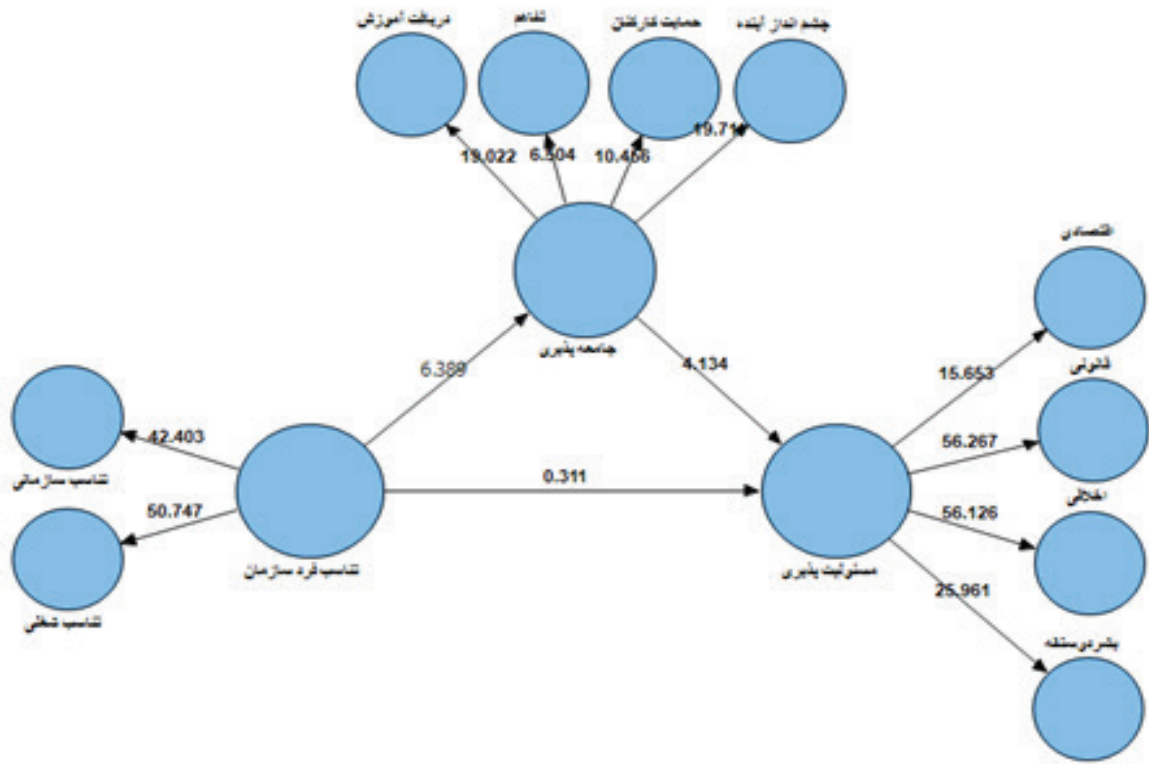
با توجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان ۰/۳۵۰، برازش مناسب و قوی مدل کلی تأیید می شود.

مدل ساختاری پژوهش: مدل ساختاری پژوهش در حالت ضرایب مسیر (شکل ۲) و سطح معناداری (شکل ۳) گزارش شده است.



شکل۲: مدل ساختاری پژوهش با نمایش ضرایب مسیر در نرم افزار Smart PLS

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-10-10]



شکل۳: مدل ساختاری پژوهش با نمایش سطح معناداری در نرم افزار Smart PLS

نتایج فرضیه های پژوهش در (جدول۷) گزارش شده است.

جدول ۷: نتایج فرضیه های پژوهش

فرضیه	عنوان	ضریب تأثیر (β)		سطح معناداری (t-value)		نتیجه
		مستقیم	غیرمستقیم	مستقیم	غیرمستقیم	
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

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 می‌گذارد (۲۷). PoorHeidar (۲۰۱۷) در تحقیق خود نشان داد که جامعه پذیری سازمانی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم (از طریق 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

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-10-10]

بـه صـورت مسـتقیم و هـم از طریـق تناسـب فـرد – سـازمان بـر رفتـار شـهروندی سـازمانی تأثیـر مثبـت و معنـاداری دارد. بـر اسـاس نتایـج فرضیـه فرعـی سـوم، جامعـه پذیـری بـر مسـئولیت پذیـری تأثیـر مثبـت و مسـتقیم دارد. Aslani (۲۰۱۷) در تحقیـق خـود نشـان داد جامعـه پذیـری سـازمانی بـر مسـئولیت اجتماعـی تأثیـر مثبـت و معنـی داری دارد (۳۱).

فـردی کـه مسـئولیت کاری را بـر عهـده می‌گیـرد، توافـق می‌کنـد کـه یـک سـری فعالیت‌هـا و کارهـا را انجـام دهـد یـا بـر انجـام ایـن کارهـا توسـط دیگـران نظـارت داشـته باشـد. یـک فـرد بـا اخـلاق مسـئولیت کارهـا و پاسـخگویی در برابـر آنها را بـه عهـده می‌گیـرد. افـرادی کـه مسـئولیتی را قبـول می‌کننـد کارهـای خـود را بـه موقـع و بـا تمـام تـلاش انجـام می‌دهنـد و در صورتـی کـه در کار خـود اشـتباه کننـد بـا تمامـی سـعی خـود در اصـلاح آن می‌کوشـند. مسـئولیت پذیـر بـودن افـراد جامعـه یکـی از ویژگی‌هـای مثبـت آن جامعـه محسـوب می‌شـود (۳۲). سـازمان‌ها در فعالیت‌هـای روزانـه خـود بـا چالش‌هـای اجتماعـی، اقتصـادی، قانونـی، اخلاقـی و زیسـت محیطـی روبـه رو می‌شـوند کـه رفتـار آن‌هـا را تحـت تأثیـر قـرار می‌دهـد (۳۳). تحقیقـات نشـان می‌دهـد کـه هرچـه تناسـب فـرد بـا سـازمان بیشـتر باشـد، پیامدهـای شـغلی مثبت‌تـر خواهـد بـود. مسـئولیت پذیـری بیشـتر، عجیـن شـدن بـا شـغل بیشـتر، تعهـد سـازمانی بالاتـر و نرخ‌هـای عملکـرد بالاتـر از نتایـج ایـن پیامدهـا هسـتند (۱۵). اساسـاً نظریـه تناسـب فـرد – سـازمان مشـخص می‌کنـد کـه ویژگی‌هایـی در سـازمان هـا وجـود دارنـد کـه قابلیـت سـازگاری بـا ویژگی‌هـای افـراد را دارنـد و رفتارهـا و نگـرش هـای افـراد تحـت تأثیـر درجـه سـازگاری یـا تناسـب میـان افـراد و سـازمان هـا قـرار خواهـد گرفـت (۳۴). در واقـع تناسـب میـان ارزش‌هایـی کـه فـرد بـدان معتقـد اسـت و ارزش‌هـای پذیرفتـه شـده‌ی سـازمان و همچنیـن تناسـب میـان اهدافـی کـه فـرد بـرای خـود تعییـن کـرده اسـت و اهـداف و مأموریت‌هایـی کـه سـازمان در چشـم انـداز اسـتراتژیک خـود دنبـال می‌نمایـد، ایـن تناسـب را ایجـاد می‌کنـد. روشـن اسـت کـه هـر چـه همخوانـی بیش‌تـری میـان ایـن ارزش‌هـا و اهـداف توسـط فـرد ادراک شـود، تناسـب فـرد – سـازمان بیش‌تـر خواهـد بـود (۳۵). مدیـران منابـع انسـانی مـی تواننـد بـا اجـرای موثـر برنامـه هـای جامعـه پذیـری، میـزان تناسـب فـرد – سـازمان را توسـعه دهنـد (۳۶). جامعـه پذیـری سـازمانی نقـش بسـیار مهمـی در سـاخت ارزش‌هـا و نگرش‌هـای افـراد و نیـز سـوءگیری هـای اجتماعی‌شـان دربـاره بسـیاری از مسـائل اجتماعـی دارد (۳۷).

جامعـه پذیـری بـرای تناسـب شـخص – سـازمان اساسـی اسـت، زیـرا هـدف اولیـه جامعـه پذیـری، اسـتمرار ارزش هـای اصلـی و دادن یـک چارچـوب بـه کارکنـان بـرای پاسـخ بـه محیـط کارشـان و هماهنگـی بـا کارکنـان دیگـر اسـت بـه انـدازه ای کـه فرایندهـای جامعـه پذیـری بـه تناسـب شـخص – سـازمان منجـر شـود، کارکنـان بـا احتمـال بیشـتری بـه سـازمان متعهدتـر خواهنـد بـود و تـرک شـغل کاهـش مـی یابـد کـه بـه نوبـه خـود باعـث مـی شـود که سـازمان هـا بازگشـت سـرمایه بیشـتری را در اسـتخدام، انتخـاب و آمـوزش داشـته باشـند (۲۹).

نتایـج ایـن تحقیـق نشـان داد کـه تناسـب فـرد – سـازمان بـه صـورت مسـتقیم بـر مسـئولیت پذیـری تأثیـر نـدارد، امـا از طریـق متغیـر میانجـی جامعـه پذیـری سـازمانی بـر مسـئولیت پذیـری تأثیـر دارد. هـر انـدازه میـزان تناسـب فـرد – سـازمان در سـازمان بیشـتر باشـد، میـزان جامعـه پذیـری سـازمانی پرسـتاران افزایـش مـی یابـد. تناسـب فـرد – سـازمان یعنـی ارزش هـای فـردی پرسـتاران بـا ارزش های سـازمانی همخوانی داشـته باشـد، انتظـارات پرسـتاران بـرآورده شـود، پرسـتاران موفقیـت سـازمان را موفقیـت خـود بداننـد، علائـق شـخصی پرسـتاران بـا شـغل شـان همخوانـی داشـته باشـد، مهـارت هـای فـردی بـا مهـارت هـای شـغلی شـان همخوانـی داشـته باشـد، تحصیـلات پرسـتاران بـا شـغل شـان همخوانـی داشـته باشـد و بـه طـور کلـی ویژگیهـای فـردی بـا شـغلی همخوانی داشـته باشـد. جامعـه پذیری سـازمانی بـالا نیـز یعنـی بـرای پرسـتاران فرصـت هـای آموزشـی شـغلی بسـیار خوبـی فراهـم شـود، سـازمان بـرای بهبـود مهـارت هـای شـغلی کارکنـان آمـوزش هـای لازم را فراهـم کنـد، سرپرسـتان بـرای انجـام بهتـر امـور پرسـتاران را راهنمایـی کننـد، پرسـتاران فهـم کامـل و روشـنی از وظایـف خـود در سـازمان داشـته باشـند، اهـداف سـازمان بسـیار روشـن و واضـح باشـد، اهـداف سـازمان بـرای پرسـتاران روشـن باشـد، روابـط خوبـی بـا همـکاران خـود داشـته باشـند، پـاداش هـای راضـی کننـده در اختیـار پرسـتاران قـرار گیـرد و بـرای پیشـرفت و ترقـی فرصـت لازم وجـود داشـته باشـد. از طـرف دیگـر مسـئولیت پذیـری یعنـی اعضـای سـازمان بـه عـدم مصـرف بیهـوده امکانـات و امـوال سـازمان اهمیـت دهنـد، پرسـتاران بـه بهبـود حـال بیمـاران اهمیـت دهنـد، میـزان بـه ارائـه گزارشـات و اطـلاع رسـانی مالـی توجـه داشـته باشـند، میـزان پرونـده هـای تخلـف مالـی سـازمان کـم باشـد، میـزان توجـه بـه ارائـه خدمـات رایـگان بـه بیمـاران زیاد باشـد، بـه وضع مقـررات در راسـتای کاهـش فسـاد اداری در سـازمان بـالا باشـد، توجـه بـه ارائـه خدمـات مسـتمر و پایـدار بـه بیمـاران بـالا باشـد،

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-10-10]

میـزان حمایـت مالـی و غیرمالـی در زمینـه ی نهادهـای فرهنگی، ورزشـی، آموزشـی، خیریـه، مبـارزه بـا بیمـاری هـا، خدمـات و توسـعه زیباسـازی محیطـی بـالا باشـد.

نتیجه گیری

یافتـه هـا نشـان داد کـه تناسـب فـرد – سـازمان از طریـق جامعه پذیـری سـازمانی بـر مسـئولیت پذیـری پرسـتاران بیمارسـتان عسـلیان شـهر خـرم آبـاد تاثیـر دارد. بنابرایـن، پیشـنهاد مـی شـود مدیـران بیمارسـتان عسـلیان شـهر خـرم آبـاد، ضمـن توجـه هرچـه بیشـتر بـه تناسـب فـرد – سـازمان بـه هنـگام اسـتخدام کادر پرسـتاری، از طریـق تدویـن و اجـرای برنامـه هـای رسـمی و هدفمنـد جامعـه پذیـری سـازمانی، مسـئولیت پذیـری پرسـتاران را افزایـش دهنـد، تـا از بـروز آسـیب هـای جسـمی، روانـی، مالـی و اعتبـاری آن جلوگیـری کننـد. لازم بـه ذکر اسـت، ایـن پژوهـش در بیمارسـتان هـای دولتـی انجـام شـده اسـت؛ بنابرایـن، نتایـج ایـن پژوهـش در سـایر بیمارسـتان هـا را بایـد بـا احتیـاط بـکار بـرد.

سپاسگزاری

مقالـه حاضـر، مسـتخرج از پایـان نامـه کارشناسـی ارشـد رشـته مدیریـت دولتـی و دارای مصوبـه کمیتـه اخـلاق معاونـت علـوم پزشـکی دانشـگاه آزاد اسـلامی واحـد بروجـرد بـه شناسـه IR.IAU.B.REC.1399.016 اسـت. لـذا از تمـام مسـؤلین معاونـت پژوهشـی و معاونـت علـوم پزشـکی دانشـگاه و اعضـای کمیتـه اخـلاق در خصـوص تصویـب پژوهـش نهایـت تقدیـر و تشـکر بـه عمـل مـی آیـد. پژوهشـگران لازم مـی داننـد تـا مراتـب تشـکر و قدردانـی خـود را از مدیـران و پرسـتاران بیمارسـتان عسـلیان دانشـگاه علـوم پزشـکی و خدمـات بهداشـتی درمانـی اسـتان لرسـتان ابـراز نماینـد.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ گونه تعارض منافعی را گزارش نکرده اند.

References

1. Purba, AK. How should the role of the nurse change in response to Covid-19. Nursing Times. 2020; 116(6): 25-28.
2. 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]
3. Beikzad J, Hoseinpour A, Hejazi Bavil 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]
4. 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.
5. 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]
6. 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]
7. 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]
8. 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.
9. Barraclough, 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.
10. 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]
11. Schneider, B.; Goldstein, H. W. & Smith, D. B. (2001). The ASA Framework: An Update. Personnel Psychology, 2001; 48(1), 747-773.

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-10-10]

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

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-10-10]

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]

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 Shenas, A., Ansari, M.A. Surveying the effect of individual-organizational fit and organizational culture on organizational behaviour of university faculty

[Downloaded from ijnv.ir on 2026-10-10]