



# تأثیر تناسب فرد- سازمان بر قصد ترک شغل با نقش میانجی تناسب فرد- گروه در بین پرستاران بیمارستان‌های تخصصی دولتی شهرستان مشهد

براتعلی نامدار بادلو<sup>۱</sup>، علی شیرازی<sup>۲\*</sup>، یعقوب مهارتی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران.

<sup>۲</sup> دانشیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران.

<sup>۳</sup> استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران.

## چکیده

## مشخصات مقاله

**مقدمه:** امروزه پرستاری یکی از مشاغل با اهمیت و حیاتی در هر جامعه‌ای است، یکی از چالش‌های پیش روی نظام بهداشت و درمان و مدیران بیمارستان‌ها، روند نگران کننده قصد ترک شغل پرستاران است. از جمله عواملی که می‌تواند در قصد ترک شغل پرستاران نقش مهمی داشته باشد، تناسب پرستاران با محیط کارشان است. بنابراین هدف از این تحقیق بررسی تأثیر تناسب فرد- سازمان بر قصد ترک شغل با نقش میانجی تناسب فرد- گروه در میان پرستاران بیمارستان‌های تخصصی دولتی شهرستان مشهد است.

## نوع مقاله

پژوهش در آموزش

## پیشینه پژوهش

تاریخ دریافت: ۹۸/۷/۲۳

تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۱/۴

## کلمات کلیدی

تناسب فرد- سازمان

تناسب فرد- گروه

قصد ترک شغل

**روش کار:** پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش جمع آوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق پرستاران رسمی، پیمانی و قراردادی شاغل در بیمارستان‌های تخصصی دولتی مشهد به تعداد ۱۴۶۷ نفر می‌باشند که از بین آنها ۳۰۵ نفر به روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری داده‌ها از روش پرسشنامه از نوع بسته پاسخ استفاده شد که ضریب پایایی این ابزار به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمده است. داده‌های تحقیق از روش‌های آمار توصیفی آمار استنباطی از طریق نرم افزارهای SPSS نسخه ۱۸ و AMOS مورد تحلیل قرار گرفت.

**نتایج:** اثرات مستقیم و غیرمستقیم تناسب فرد- سازمان و تناسب فرد- گروه بر قصد ترک شغل پرستاران منفی و معنادار بود و همچنین اثر میانجی تناسب فرد- گروه بین تناسب فرد- سازمان بر قصد ترک شغل نیز تأیید شد.

**نتیجه گیری:** بکارگیری و حفظ پرستارانی که از نظر باورها، اهداف و ارزش‌های فردی، همخوانی و سازگاری مناسبی با چشم انداز، اهداف، اصول و ارزش‌های نظام بهداشت و درمان دارند، باعث حفظ پرستاران و کاهش روند خروج و ترک داوطلبانه آنان و به تبع افزایش رضایت‌مندی بیماران و بهبود کیفیت ارائه خدمات بهداشتی و درمانی و ارتقای سلامت و رفاه کل جامعه می‌شود.

► نحوه ارجاع به این مقاله

Namdar Badloo B, Shirazi A, Maharati Y. The effect of person-organization fit on turnover intention, mediated by person-group fit among Mashhad public specialty hospitals nurses. *Horizon of Medical Education Development*. 2019; 10(1):10-19.

## مقدمه

از مهم‌ترین نگرانی‌های مدیران حوزه بهداشت و درمان تبدیل شده است. یکی از عواملی که به حفظ پرستاران بیمارستان‌ها کمک می‌کند، موضوع تناسب پرستار و محیط کاری‌اش است که اگر مورد توجه قرار گیرد موجب

بخشی از مشکلات سازمان‌ها در حوزه منابع انسانی به موضوع قصد ترک شغل کارکنانشان برمی‌گردد. موضوع قصد ترک شغل در بین پرستاران نیز در بیمارستان‌ها به یکی

بیمارستان‌های تخصصی دولتی مشهود دارد. در نتیجه وجود چنین پرستارانی باعث رضایت‌مندی بیشتر مراجعان در سطح ملی و حتی بین‌المللی و همچنین ارتقای سلامت جامعه می‌شود.

تناسب فرد- سازمان: تناسب فرد- سازمان یکی از اجزای اصلی مفهومی به نام تناسب فرد- محیط است (۵). مفهوم تناسب فرد- سازمان ارتباط و میزان سازگاری بین ویژگی‌ها، اهداف، ارزش‌ها و نیازهای فردی با اهداف و ارزش‌ها و همچنین با سیستم‌ها، ساختارها و جو سازمانی را توصیف می‌کند (۶). تاریخچه مفهوم تناسب فرد- سازمان به کار محققان حوزه رفتار سازمانی برمی‌گردد که باعث تغییر و تکامل سازمان‌ها به سوی بهبود عملکرد شغلی از طریق جذاب کردن شغل و سازمانی که افراد در آن کار می‌کنند گردید (۷). همچنین محققان در فرا تحلیل خود بیان کردند که تناسب فرد- سازمان با قصد ترک شغل رابطه منفی دارد همچنین تناسب فرد- سازمان واریانس معناداری از عملکرد شغلی و ترک خدمت را تبیین می‌کند (۸).

تناسب فرد- گروه: تناسب فرد- گروه به عنوان سازگاری و همخوانی بین فرد تازه استخدام شده در سازمان و گروه کاری‌اش تعریف می‌شود (۹). شین (۲۰۰۵) تناسب فرد- گروه را تشابه شخصیتی اعضای گروه یا دارا بودن مهارت‌های بین فردی موثر برای همکاری و ارتباطات موثر با سایر اعضای گروه تعریف می‌کنند (۱۰). تناسب فرد- گروه بیشتر از سایر انواع تناسب فرد و محیط متاثر از فرهنگ سازمان می‌باشد. تأثیر پذیری فرهنگ سازمان از فرهنگ گروه کاری بستگی به عمر و اندازه آن سازمان دارد. اوت (۱۹۸۹) سه نوع خرده فرهنگ را ذکر می‌کند: الف) خرده فرهنگ‌های پیشرفته ب) خرده فرهنگ‌های عمودی ج) ضد فرهنگ‌ها. اوت بیان می‌دارد که خرده

کاهش قصد ترک خدمت آنان می‌شود. تناسب و سازگاری بین ارزش‌ها و اهداف پرستاران و بیمارستانی که در آن کار می‌کنند باعث می‌شود که پرستار با افرادی که در یک بخش با هم کار می‌کنند، سازگاری پیدا کند که این عوامل در کنار هم باعث کاهش قصد ترک شغل در پرستاران می‌شود و داشتن نیروهایی با این خصوصیت ارتقای سلامت جامعه را در پی دارد.

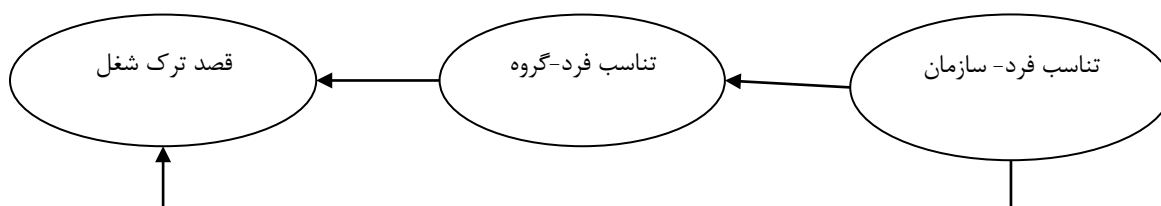
سیاست‌های جلوگیری از ترک خدمت داوطلبانه کارکنان حوزه بهداشت و درمان به دلیل اینکه ترک شغل این کارکنان بر عملکرد کل نظام سلامت تأثیر بسزایی می‌گذارد از اهمیت بالایی برخوردار است (۱). مطالعه لی در سال ۲۰۰۸ در تایوان نشان داد که بیش از ۸۰٪ پرستاران در فکر تغییر شغل بوده‌اند و میزان ترک شغل پرستاری در این کشور بیش از ۴۰٪ بوده است (۲). مسأله قصد ترک شغل در بین پرستاران بیمارستان‌های تخصصی دولتی مشهود نیز یکی از دغدغه‌های مدیران این بیمارستان‌ها است. در فرآیند جذب و گزینش پرستاران بیمارستان‌های تخصصی دولتی مشهود از فرآیندهای تناسب فرد و محیط کاری به صورت یک فرآیند منظم و منسجم استفاده نمی‌شود که این موضوع باعث عدم شناخت پرستارانی خواهد شد که انطباق و سازگاری مناسبی با ارزش‌ها و اهداف نظام بهداشت و درمان دارند.

از طرفی وجود پرستاران شایسته، متعهد و با انگیزه عامل اصلی در ارائه خدمات با کیفیت و مطلوب به جامعه در بخش بهداشت و درمان می‌باشد (۳). افرادی که با سازمان خود تناسب بیشتری دارند الزامات و نیازهای سازمان را بهتر درک می‌کنند زیرا هنجارها و ارزش‌های آنها با هنجارها و ارزش‌های آن سازمان متناسب است و میل بیشتری به باقی ماندن در سازمان خود را دارند (۴). این اقدامات تأثیر زیادی بر کاهش قصد ترک شغل در بین پرستاران

تعریف دیگری قصد ترک شغل تمایل سنجیده و برنامه ریزی شده فرد (۱۵) برای جستجوی موقعیت‌های شغلی در سازمان‌های دیگر است (۱۶). کوریوان (۱۹۹۹) قصد ترک شغل را عملی می‌داند که تشریح کننده مراحل ترک یا تغییر شغل کارمند است که این عمل در محدوده سازمانی که در آن کار می‌کند انجام می‌گیرد (۱۷). به علاوه قصد ترک شغل عبارتست از تمایل رفتاری کارکنان در جهت تلاش برای ترک شغل یا سازمانشان که ممکن است منجر به ترک شغل واقعی شود (۱۸). همچنین در پژوهشی که توسط ابزری و همکاران در سال ۱۳۸۷ در رابطه با بررسی تاثیر تناسب فرد- سازمان بر نگرش اعضای هیات علمی دانشگاه بر روی نمونه ۲۰۵ نفری از اعضای هیات علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان انجام پذیرفت. مشخص شد تناسب شخصیت بیشترین همبستگی را با میزان ترک خدمت دارا است (۱۹). با توجه به ادبیات تحقیق مدل مفهومی تحقیق به شرح شکل ۱ می‌باشد.

فرهنگ‌های پیشرفته و عمودی شبیه به فرهنگ حاکم بر سازمان هستند ولی ضد فرهنگ‌ها از فرضیات باورها و ارزش‌های مخالف با فرهنگ سازمانی حمایت می‌کنند. نوع خرده فرهنگ نسبت به فرهنگ کلی سازمان اثر شدیدتری بر تناسب فرد-گروه دارد (۱۱). ووگل و فلدمن (۲۰۰۹) نشان دادند که تناسب فرد- گروه می‌تواند اثرات منفی تناسب فرد- سازمان ضعیف بر پیامدهای شغلی را کاهش دهد. افرادی که در اهداف و ارزش‌های سازمان سهیم نیستند و تناسب کمی با آن‌ها دارند ممکن است برای کمک به همکاری که با آن‌ها روابط بین فردی مثبت دارند، ترغیب شوند (۱۲). ونکوور و اشمیت (۱۹۹۱) رابطه بین هماهنگی اهداف فرد- گروه با قصد ترک شغل را مورد آزمایش قرار دادند. آنها رابطه منفی بین این نوع از تناسب با قصد ترک شغل یافتند (۱۳).

قصد ترک شغل: قصد ترک شغل به مفهوم نیت و تمایل کارکنان به ترک آن قسمتی است که در آنجا کار می‌کند یا ترک سازمان و ترک حرفه‌اش است (۱۴). همچنین در



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق (ادبیات تحقیق)

ترک شغل از طریق تناسب فرد- سازمان را شناسایی کند. بنابراین هدف کلی تحقیق حاضر درک و بررسی تأثیر تناسب فرد- سازمان بر روی قصد ترک شغل با توجه به

اعتقاد بر این است که نتایج این تحقیق زمینه لازم برای ارزیابی تناسب فرد- سازمان و تاثیر آن بر قصد ترک شغل پرستاران را فراهم آورده و همچنین اثر تناسب فرد- گروه را به عنوان عوامل میانجی در افزایش تأثیرپذیری بالاتر قصد

نقش میانجی تناسب فرد- گروه در بین پرستاران بیمارستان‌های تخصصی دولتی شهرستان مشهد می‌باشد.

## روش کار

این تحقیق را می‌توان از نظر هدف یک تحقیق کاربردی در نظر گرفت و از نظر ماهیت و روش از نوع توصیفی است و به دلیل اینکه این تحقیق به منظور تدوین فرضیه‌ها و آزمون این فرضیه‌ها تدوین شده است از نوع همبستگی است.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه پرستاران رسمی، پیمانی و قراردادی شاغل در بیمارستان‌های تخصصی دولتی مشهد که شامل بیمارستان‌های تخصصی سرطان امید، تخصصی سوانح طالقانی، تخصصی سوانح کامیاب، تخصصی کودکان اکبر، پیوند اعضا منتصریه، تخصصی چشم خاتم الانبیا(ص)، تخصصی کودکان دکتر شیخ، تخصصی روانی ابن سینا، تخصصی جراحی عروق علوی و تخصصی قلب دکتر شریعتی در سال ۱۳۹۸ می‌باشد که حدود ۱۴۶۷ نفر می‌باشند.

در پژوهش حاضر به دلیل اینکه جامعه آماری کلیه پرستاران بیمارستان‌های تخصصی دولتی شهر مشهد است و هر بیمارستان دارای چندین پرستار است برای تعیین حجم نمونه آماری از روش نمونه گیری تصادفی از نوع طبقه‌ای که از نوع انتساب بهینه است استفاده شد. نمونه تحقیق حاضر شامل ۳۰۵ نفر از پرستاران جامعه آماری مورد نظر می‌باشد که براساس روش کوکران و با استفاده از فرمول کوکران به دست آمده است.

در پژوهش حاضر برای جمع آوری داده‌های تحقیق از ابزار پرسشنامه که از نوع بسته پاسخ است استفاده شده است که برای سنجش متغیرهای تحقیق از مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. پرسشنامه شامل ۱۴ سؤال می‌باشد که ۷ سؤال مربوط به سنجش تناسب فرد- سازمان است که از پرسشنامه تناسب فرد- سازمان ساخته کییل و دریو (۲۰۰۲)

(۲۰) و سوپلی و کرید (۲۰۱۳) (۲۱) استفاده شده است. ۴ سؤال مربوط به سنجش تناسب فرد- گروه است که از پرسشنامه تناسب فرد- گروه ساخته ووگل و فلدمن (۲۰۰۹) (۱۲) استفاده شده و ۳ سؤال مربوط به سنجش قصد ترک شغل می‌باشد که از پرسشنامه قصد ترک شغل ساخته کامن و همکاران (۱۹۸۳) (۲۲) گرفته شده است.

در این تحقیق تجزیه و تحلیل داده‌ها به دو شیوه توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. در روش توصیفی از فراوانی برای نشان دادن وضعیت آزمودنی‌ها استفاده شده است و در روش استنباطی از تکنیک‌های تحلیل عاملی تأییدی برای روایی داده‌ها و معادلات ساختاری و تحلیل میانجی برای آزمون مدل مفهومی و آزمون فرضیه‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS نسخه ۱۸ و AMOS استفاده شده است.

در این تحقیق برای برآورد پایایی پرسشنامه تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ عددی بین صفر تا یک است که اگر از ۰/۷ بیشتر باشد پایایی پرسشنامه تحقیق مناسب است در این تحقیق ضریب پایایی متغیرها از طریق نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ برای تناسب فرد- سازمان ۰/۸۸۴، تناسب فرد- گروه ۰/۷۴۲ و برای قصد ترک شغل ۰/۷۷۷ به دست آمده است و این نشان می‌دهد که این ابزارها برای انجام این تحقیق از پایایی کافی برخوردار است. برای سنجش روایی ابزار اندازه گیری در هر تحقیقی لازم است اعتبار سازه‌های مختلف پرسشنامه بررسی شده تا از برازندگی مدل‌های اندازه‌گیری و قابل قبول بودن نشانگرهای آنها در اندازه‌گیری سازه‌ها، اطمینان حاصل شود. این مهم، با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی (CFA) و نرم‌افزار AMOS به انجام رسیده است. در جدول ۱ نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای گویه‌های پرسشنامه ارائه شده است (جدول ۱).

### جدول ۱- نتایج روایی متغیرهای تحقیق

نام متغیر گویه	چولگی	کشیدگی	بارعاملی	معناداری	نتیجه
تناسب فرد- سازمان	Q1	-۰/۱۱۱	۰/۶۷۵	۰/۷۴۰	۰/۰۰۱
	Q2	-۰/۰۵۹	۰/۳۸۳	۰/۷۰۳	۰/۰۰۱
	Q3	-۰/۵۵۹	۰/۵۷۲	۰/۶۴۲	۰/۰۰۱
	Q4	-۰/۶۱۴	۰/۶۸۱	۰/۶۱۳	۰/۰۰۱
	Q5	-۰/۷۴۱	۰/۵۴۱	۰/۶۴۱	۰/۰۰۱
	Q6	-۰/۳۱۶	۰/۳۷۱	۰/۷۵۶	۰/۰۰۱
	Q7	-۰/۳۳۲	۰/۷۴۹	۰/۶۹۵	۰/۰۰۱
تناسب فرد- گروه	Q8	-۰/۸۸۸	۰/۱۸۲	۰/۶۴۴	۰/۰۰۱
	Q9	-۰/۷۳۴	۰/۴۷۹	۰/۸۰۲	۰/۰۰۱
	Q10	-۰/۴۴۹	۰/۴۹۸	۰/۷۸۹	۰/۰۰۱
	Q11	-۰/۳۷۶	-۰/۳۴۴	۰/۷۵۰	۰/۰۰۱
قصد ترک شغل	Q12	-۰/۳۶۹	۰/۵۱۹	۰/۷۲۳	۰/۰۰۱
	Q13	-۰/۴۵۶	۰/۴۹۵	۰/۷۸۷	۰/۰۰۱
	Q14	-۰/۸۱۶	۰/۰۴۹	۰/۷۳۳	۰/۰۰۱

همان‌طور که در جدول ۱ نشان داده شده است، میزان کشیدگی و چولگی تمامی داده‌ها بین  $1 \pm$  می‌باشد که نشان دهنده نرمال بودن داده‌ها است. همچنین در مدل تحلیل عاملی برازش یافته بار عاملی تمامی گویه‌ها در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار است. بنابراین هیچ کدام از گویه‌های پرسشنامه حذف نشدند. لذا در نهایت، ۱۴ گویه از پرسشنامه، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

### نتایج

در این قسمت به تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از تحقیق حاضر پرداخته شده است. برای تجزیه و تحلیل و بررسی داده‌ها این تحقیق از مباحث آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. در جدول ۲ مشخصات ویژگی‌های جمعیت شناختی پرستاران نشان داده شده است.

### جدول ۲- مشخصات جمعیت شناختی پرستاران شرکت کننده در تحقیق

متغیر	سطح	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۲۱۷	۷۱/۱
	مرد	۸۸	۲۸/۹
سن	۲۰ تا ۲۵ سال	۱۶	۵/۲
	۲۵ تا ۳۰	۶۹	۲۲/۶
	۳۰ تا ۳۵	۹۵	۳۱/۱
	۳۵ تا ۴۰	۵۸	۱۹
مدرک تحصیلی	۴۵ به بالا	۲۴	۷/۹
	فوق دیپلم	۷	۲/۳
وضعیت تاهل	لیسانس	۲۷۰	۸۸/۲
	فوق لیسانس	۲۸	۹/۲
سابقه کار	مجرد	۶۱	۲۰
	متاهل	۲۴۴	۸۰
	کمتر از ۵ سال	۴۹	۱۶/۱
نوع استخدام	۱۰ تا ۱۵	۸۵	۲۷/۹
	۱۵ تا ۲۰	۹۷	۳۱/۸
	۲۰ تا ۲۵	۴۴	۱۴/۴
	۲۵ تا ۳۰	۱۶	۵/۲
	۳۰ تا ۳۵	۱۳	۴/۳
	۳۰ به بالا	۱	۰/۳
نوع استخدام	رسمی	۱۴۳	۴۶/۹
	پیمانی	۹۰	۲۹/۵
	قراردادی	۷۲	۲۳/۶

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود تعداد ۲۱۷ نفر یعنی معادل ۷۱/۱٪ از شرکت کنندگان زن و تعداد ۸۸ نفر یعنی معادل ۲۸/۹٪ از شرکت کنندگان در این تحقیق مرد هستند. همچنین ۵/۲٪ (۱۶ نفر) بین ۲۰ تا ۲۵ سال، ۲۲/۶٪ (۶۹ نفر) بین ۲۵ تا ۳۰ سال، ۳۱/۱٪ (۹۵ نفر) بین ۳۰ تا ۳۵ سال، ۱۹٪ (۵۸ نفر) بین ۳۵ تا ۴۰ سال، ۱۴/۲٪ (۴۳ نفر) بین ۴۰ تا ۴۵ سال، ۷/۹٪ (۲۴ نفر) ۴۵ به بالا، ۲/۳٪ (۷ نفر) فوق دیپلم، ۸۸/۲٪ (۲۷۰ نفر) لیسانس، ۹/۲٪ (۲۸ نفر) فوق لیسانس، ۲۰٪ (۶۱ نفر) مجرد، ۸۰٪ (۲۴۴ نفر) متاهل، ۱۶/۱٪ (۴۹ نفر) کمتر از ۵ سال، ۲۷/۹٪ (۸۵ نفر) ۱۰ تا ۱۵ سال، ۳۱/۸٪ (۹۷ نفر) ۱۵ تا ۲۰ سال، ۱۴/۴٪ (۴۴ نفر) ۲۰ تا ۲۵ سال، ۵/۲٪ (۱۶ نفر) ۲۵ تا ۳۰ سال، ۴/۳٪ (۱۳ نفر) ۳۰ تا ۳۵ سال، ۰/۳٪ (۱ نفر) ۳۰ به بالا، ۴۶/۹٪ (۱۴۳ نفر) رسمی، ۲۹/۵٪ (۹۰ نفر) پیمانی، ۲۳/۶٪ (۷۲ نفر) قراردادی.

۰/۳۷- محاسبه گردید. بنابراین، آن گونه که در فرمول زیر محاسبه شده است، میزان اثر غیر مستقیم تناسب فرد- سازمان بر قصد ترک شغل از طریق تناسب فرد- گروه برابر است با ۰/۱۵۹- می باشد.

$$B_{\text{indirect}} = a \times b \rightarrow 0/43 \times -0/37 = -0/159$$

با توجه به نتایج بدست آمده با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) خارج از بازه  $1 \pm 96$  می باشد می توان گفت اثر غیر مستقیم تناسب فرد- سازمان بر قصد ترک شغل از طریق تناسب فرد- گروه معنادار است.

$$t - \text{value} = \frac{0/43 \times -0/37}{\sqrt{(0/43)^2 \times (0/076)^2 + (-0/37)^2 \times (0/101)^2}} \rightarrow t - \text{value} = -5/129$$

### بحث و نتیجه گیری

طبق یافته های این تحقیق اگر پرستاران بیمارستان های تخصصی دولتی مشهد از نظر باورها، اهداف و ارزش های شخصی همخوانی و هماهنگی خوبی با ارزش ها و اهداف بیمارستان خود داشته باشند باعث می شود که پرستاران با گروه و بخشی که در آن کار می کنند و همچنین همکاران شاغل در آن بخش هم سازگاری خوبی پیدا کنند. نتایج تحقیق تأثیر منفی و معنادار تناسب فرد- سازمان بر قصد ترک شغل را در بین پرستاران بیمارستان های تخصصی دولتی مشهد نشان داد که با تحقیق سان جان و هایون یون (۲۰۱۱) که به مطالعه تاثیر خدمات سازمانی بر تناسب فرد- سازمان و قصد ترک شغل کارکنان یک هتل در کره پرداختند همخوانی دارد. آنها بیان کردند که تناسب فرد- سازمان با قصد ترک شغل رابطه منفی دارد. همچنین تناسب فرد- سازمان واریانس معناداری از عملکرد شغلی و ترک خدمت را تبیین می کند. بنابراین پرستارانی که احساس کنند که باورها، اعتقادات و اهدافی که در ذهن خود دارند با باورها و اهداف بیمارستانشان همخوانی دارد و همچنین ارزش هایی که در زندگی برایشان مهم بوده است هم اکنون در بیمارستان آنها مهم تلقی می شود، بیشتر تمایل

۴۵ سال و ۷/۹٪ (۲۴ نفر) بالای ۴۵ سال سن دارند. بقیه ویژگی های جمعیت شناختی در جدول ۲ قابل مشاهده است. یافته های استنباطی: بررسی ضریب اثر یا رگرسیونی تناسب فرد- سازمان بر تناسب فرد- گروه پرستاران نشان می دهد که این ضریب به میزان ۰/۴۳ برآورد شده است. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر ۰/۰۰۱ شده است. می توان نتیجه گرفت که این مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است، یعنی تناسب فرد- سازمان بر تناسب فرد- گروه پرستاران بیمارستان های تخصصی دولتی مشهد اثر مثبت و معنادار دارد.

بررسی ضریب اثر یا رگرسیونی تناسب فرد- سازمان بر قصد ترک شغل پرستاران نشان می دهد که این ضریب به میزان ۰/۷۰- برآورد شده است ( $p < 0/001$ ). می توان نتیجه گرفت که این مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است، یعنی تناسب فرد- سازمان بر قصد ترک شغل پرستاران بیمارستان های تخصصی دولتی مشهد اثر منفی و معنادار دارد.

بررسی ضریب اثر یا رگرسیونی تناسب فرد- گروه بر قصد ترک شغل پرستاران نشان می دهد که این ضریب به میزان ۰/۳۷- برآورد شده است ( $p < 0/001$ ). می توان نتیجه گرفت که این مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است، یعنی تناسب فرد- گروه بر قصد ترک شغل پرستاران بیمارستان های تخصصی دولتی مشهد اثر منفی و معنادار دارد.

جهت محاسبه میزان اثر غیرمستقیم رابطه ی بین تناسب فرد- سازمان با قصد ترک شغل از طریق تناسب فرد- گروه در میان پرستاران بیمارستان های تخصصی دولتی مشهد، مقدار ضریب تاثیر برای رابطه بین دو متغیر تناسب فرد- سازمان و تناسب فرد- گروه برابر ۰/۴۳ و برای رابطه بین دو متغیر تناسب فرد- گروه و قصد ترک شغل برابر

دارند در آن بیمارستان بمانند و به فکر کار در بیمارستان دیگر نمی‌افتند.

بر اساس یافته‌های این تحقیق در بیمارستان‌های تخصصی دولتی مشهد اگر پرستاران در بخش یا گروه‌های درمانی خود از نظر اهداف و ارزش‌ها و همچنین توانایی و مهارت با سایر پرستاران و همکاران خود همخوانی و هماهنگی داشته باشند، تمایل دارند که در آن بخش بیشتر کار کنند و به فکر ترک بخش خود و شغل پرستاری و حتی بیمارستان خود نمی‌افتند. این نتایج با یافته‌های تحقیقات ونکوور و اشمیت (۱۹۹۱) همخوانی دارد. آنها رابطه بین هماهنگی اهداف فرد-گروه با قصد ترک شغل را مورد آزمایش قرار دادند و رابطه منفی بین این نوع از تناسب با قصد ترک شغل یافتند. یافته‌های تحقیق تاثیر منفی و معنادار تناسب فرد-سازمان بر قصد ترک شغل با نقش میانجی تناسب فرد-گروه را در بین پرستاران بیمارستان‌های تخصصی دولتی مشهد نشان داد که با تحقیقات ووگل و فلدمن (۲۰۰۹) همخوانی دارد. آنها در مطالعه‌ای که انجام دادند استدلال کردند که اهمیت اصلی تناسب فرد-گروه به عنوان عنوان یک اثر اصلی بر پیامدهای شغلی نیست بلکه به عنوان شتاب دهنده اثرات تناسب فرد-سازمان بر قصد ترک شغل است.

بنابراین با توجه به نتایج پژوهش حاضر وقتی پرستاران بیمارستان‌های تخصصی دولتی مشهد با ساختار و جو سازمانی بیمارستان خود از نظر ارزش‌ها، اهداف و نگرش‌ها همخوانی داشته باشند، این تناسب باعث می‌شود که پرستاران در بخش و گروه کاری خود هم با سایر پرستاران و همکاران نیز سازگاری پیدا کرده و بیشتر در پی برقراری ارتباط با همکاران بخش خود باشند، که در نتیجه، وجود این دو تناسب در کنار هم و تأثیری که بر هم می‌گذارند، باعث می‌شود قصد ترک شغل در پرستاران کاهش یافته و

پرستاران به فکر ارزیابی موقعیت‌های شغلی دیگر بر نیایند. در نتیجه در فرآیند جذب و بکارگیری متقاضیان شغل پرستاری ضروری است که میزان اعتقادات، باورها و ارزش‌های مورد نظر این متقاضیان را مورد سنجش قرار دهند تا پرستارانی وارد این شغل مهم شوند که باورها، نگرش‌ها و ارزش‌های نظام بهداشت و درمان را قبول داشته و با آن هماهنگی و موافق باشند زیرا پرستارانی که اهداف، باورها و ارزش‌هایشان در تعارض با اهداف و ارزش‌های نظام بهداشت و درمان باشد کارایی و اثربخشی لازم را نخواهد داشت و بهتر است که از ورود و حتی ادامه کار با چنین پرستارانی جلوگیری شود.

**پیشنهادات:** بر اساس یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌شود برای پرستارانی که تازه استخدام می‌شوند، برنامه‌های آشنایی با اهداف و ارزش‌های نظام بهداشت و درمان را به طور منظم و منسجم اجرایی کنند و از ورود و بکارگیری افرادی که ارزش و باورهای شخصی آنها با ارزش‌های نظام بهداشت و درمان تعارض دارد جلوگیری شود. همچنین پیشنهاد می‌شود که این تحقیق را در بیمارستان‌ها و مراکز بهداشتی و درمانی خصوصی هم انجام دهند.

**محدودیت‌ها:** تحقیق حاضر در بیمارستان‌های تخصصی دولتی شهر مشهد انجام پذیرفته‌است. با توجه به دولتی بودن بیمارستان‌ها و ویژگی‌های جامعه مورد مطالعه این تحقیق، باید در تعمیم یافته‌ها به سایر بیمارستان‌های خصوصی و نیمه دولتی احتیاط شود.

### تشکر و قدردانی

از معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد به دلیل ارائه مجوز حضور در بیمارستان‌های مذکور و همچنین از همه مسئولین حراست و مدیران پرستاری و سوپروایزرهای بیمارستان‌های تخصصی طالقانی، شیخ، اکبر، منتصریه،

مشغله کاری فراوان با اینجانب همکاری نمودند قدردانی می‌شود.

علوی، ابن سینا، کامیاب، شریعتی، امید و خاتم که در انجام این تحقیق زمینه لازم را فراهم نمودند به علاوه از کلیه پرستاران بیمارستان‌های تخصصی فوق‌الذکر که با وجود

## References

1. Steinmetz S, Vries DH, Tijdens KG. Should I stay or should I go? The impact of working time and wages on retention in the health workforce. *Human Resources for Health*. 2014; **12**(1): 1- 24.
2. Lai HL, Lin YP, Chang HK, Chen CJ, Peng TC, Chang FM. Is nursing profession my first choice? A follow up survey in pre-registration student nurses. *Nurse Education Today*. 2008; **28**(6):768-76.
3. Mosadeghra AM. Quality of working life: an antecedent to employee turnover intention. *International Journal of Health Policy and Management*. 2013; **1**(1): 43-50.
4. Boon C, Den Hartog D, Boselie P, Paauwe J. The relationship between perceptions of HR practices and employee outcomes: Examining the role of Person-Organization and Person-Job fit. *The International Journal of Human Resource Management*. 2011; **22**(1): 138 – 162.
5. Gholipur A, Roshannejad M, Sherafat S. Person-organization fit as an influential factor in alienation from work and work bonding. *Strategic Management Thought Quarterly*. 2010; **4**(1): 209-229.
6. Vilela B, González JA, Ferrín PF. Person-organization fit, OCB and performance appraisal: Evidence from matched supervisor-salesperson data set in a Spanish context. *Industrial Marketing Management*. 2008; **37**(8): 1005-1019.
7. Farooqui MS, Nagendra A. The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia Economics and Finance*. 2014; **11**: 122-129.
8. Verquer ML, Beehr TA, Wagner SH. A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*. 2003; **63**(3): 473-489
9. Werbel JD, Johnson DJ. The use of person-group fit for employment selection: A missing link in person-environment fit. *Human Resource Management*. 2001; **40**(3): 227-240.
10. Shin Y. The effect of perceived team person-environment fit on team performance in Korean firms: An examination of mediating and moderating effects. 2005; thesis of PhD. Columbia University.
11. Ott J S. *The organizational culture perspective*. Pacific Grove, 1989; CA: Brooks/Cole.
12. 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.
13. Vancouver JB, Schmitt NW. An exploratory examination of person-organization fit: Organizational goal congruence. *Personnel Psychology*. 1991; **44**: 333-352.
14. Lee YW, Dai YT, McCreary LL. Quality of work life as a predictor of nurses' intention to leave units, organizations and the profession. *Journal of Nurses Management*. 2015; **23**(4): 521-31.
15. Lambert EG, Hogan NL, Jiang SA. Preliminary examination of the relationship between organizational structure and emotional burnout among correctional staff. *The Howard Journal of Criminal Justice*. 2010; **49**(2): 125-146.
16. Ucho A, Mkavga T, Onyishi IE. Job Satisfaction, gender, tenure, and turnover intentions among civil servants in Benue state. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 2012; **3**(11): 378.
17. Curriann BD. The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management Review*. 1999; **9**(4): 495-524.
18. Chen M., Su ZY, Lo CL, Chiu CH, Hu YH, Shieh TY. An empirical study on the factors influencing the turnover intention of dentists in hospitals in Taiwan. *Journal of Dental Sciences*. 2014; **9**(4): 332-344.
19. Abzari MR, Ansari MI, Zephaniah H, Abbasi A. Investigation of person-organization appropriateness on University faculty members' Attitude. *Journal of Management Science*. 2008; **3** (10): 63-86.
20. Cable DM, De Rue DS. The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*. 2002; **87**(5): 875–884.
21. Supeli A, Creed PA. The incremental validity of perceived goal congruence: The assessment of person-organization fit. *Journal of Career Assessment*. 2013; **22** (1): 28-42.



22. Cammann C, Fichman M, Jenkins JD, Klesh JR. Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. *Assessing Organizational*

*Change: A Guide to Methods, Measures, and Practices*. 1983; New York, N.Y: 171-138.

# The effect of person-organization fit on turnover intention, mediated by person-group fit among Mashhad public specialty hospitals nurses

Baratali Namdar Badloo<sup>1</sup>, Ali Shirazi<sup>2\*</sup>, Yaghoob Maharati<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Master of Public Administration in Human Resource Development, Faculty of Economic & Administrative Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Iran.

<sup>2</sup> Associate Professor of Management, Faculty of Economic & Administrative Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Iran.

<sup>3</sup> Assistant Professor of Management, Faculty of Economic & Administrative Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Iran.

## ARTICLE INFO

### Article type

Research in Education

### Article history

Received: 15 Oct 2019

Accepted: 24 Jan 2020

### Keywords

Person-organization fit

Person-group fit

Turnover intention.

## ABSTRACT

**Introduction:** Today, nursing is one of the most important jobs in any society. , because nursing has a direct and undeniable impact on the well-being and public health of the community. One of the challenges facing the healthcare system and managers is the alarming trend of nurses' turnover intention. One of the factors that can play in the nurses' intention to leave is the fitness of nurses and their work environment. Therefore, the purpose of this study was to investigate the effect of person-organization fit on turnover intention, with the mediating role of person-group fit among nurses to public specialty hospitals in Mashhad.

**Materials & Methods:** The research method is applied in terms of purpose and the data collection method is descriptive-correlational. The statistical analysis using SPSS 18 and AMOS Soft wares includes frequency and statistical charts, the inferential statistics, factor analysis and structural equations. The sample selected using stratified random sampling was 1467 nurses working in Mashhad public specialty hospitals. The size of sample using Cochran formula was 305 people. The questionnaire with the reliability coefficient using Cronbach's alpha of 0/89 distributed among nurses to collect data.

**Results:** The direct and indirect effects of individual-organization fit and individual-group fit on intention to leave nurses were negative and significant, and the mediating effect of individual-group fit on individual-organization fit was also confirmed.

**Conclusion:** Employing and retaining nurses who have personal beliefs, goals, and values that are consistent with the vision, goals, principles, and values of the health care system will help nurses maintain their voluntary exit and exit process. As a result, it increases patient satisfaction and improves the quality of health care services and promotes the overall health and well-being of the community.

## ► Cite this paper as:

Namdar Badloo B, Shirazi A, Maharati Y. The effect of person-organization fit on turnover intention, mediated by person-group fit among Mashhad public specialty hospitals nurses. *Horizon of Medical Education Development*. 2019; 10(1):10-19.

\*Corresponding author: Ali Shirazi

Department of Management, Faculty of Economic & Administrative Sciences, Ferdowsi University, Mashhad, Iran

Tel: +985138805306

Email: a-shirazi@um.ac.ir