

تحلیل وضعیت سازگاری شغلی پرستاران بر اساس مؤلفه‌های جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری در (۱۳۹۵)

نویسندگان: رامین غریب زاده*^۱، سلیم کاظمی^۲، سکینه جعفری^۳

۱- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
 ۲- دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
 ۳- استادیار مدیریت آموزشی دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

Journal of Education and Ethics in Nursing, Vol.6, No.3&4, Fall & Winter 2017

چکیده

مقدمه: یکی از مهم‌ترین منابع هر سازمانی، نیروی انسانی آن است. عوامل تشکیل دهنده این نیرو، افرادی با احساس می‌باشند که اگر انگیزش کافی داشته باشند تمام استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار می‌برند. داشتن روحیه و احساس رضایتمندی شغلی، در ارتقای سطح سازمان‌ها بسیار مهم است. هدف پژوهش حاضر «بررسی وضعیت سازگاری شغلی پرستاران شهرستان اردبیل بر اساس مؤلفه‌های جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری در ۱۳۹۵» می‌باشد.

روش کار: نمونه آماری ۲۷۴ نفر از پرستاران شهرستان اردبیل بودند که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای این تحقیق پرسشنامه جو سازمانی جاو و ليو ($\alpha=0/76$)، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری بیوک و مریمن ($\alpha=0/74$) و سازگاری شغلی شهراهی فراهانی ($\alpha=0/84$) است.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین جو نوآورانه، همکارانه، فرصت رشد، قانون‌گرایی، فضای کلی زندگی و انسجام در سازمان با سازگاری شغلی پرستاران با میزان سطح معناداری کمتر از $0/05$ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: سازمان‌ها باید نسبت به جو و محیط سازمان توجهی خاص داشته باشند، زیرا همان‌طور که نبود فضای مثبت در سازمان، باعث ایجاد آثار مخرب می‌گردد، جو مثبت سازمانی نیز زمینه‌ای برای بروز توانایی‌های بالقوه افراد می‌باشد. به عبارت دیگر، بیمارستان‌ها می‌توانند برای افزایش جو همکارانه تمایل خود را با یکدیگر افزایش داده و با ایجاد نوآوری در سازمان از آثار مثبت آن بهره‌مند شوند. و همچنین با بهبود محیط و شرایط کاری بر کیفیت زندگی پرستاران بیفزایند.

واژگان کلیدی: جو سازمانی، کیفیت زندگی کاری، سازگاری شغلی، پرستاران شهرستان اردبیل

J Educ Ethics Nurs 2017; 6(3&4):40-48

مقدمه

وسيله افرادی که در آن محیط کار و زندگی می‌کنند، ادراک می‌شود و در انگیزش و رفتار آنها تأثیر می‌گذارد [۴]. کیفیت زندگی کاری مسأله‌ای پیچیده، مرکب از متغیرهای محیط کاری و فرآورده ارزیابی کلی شخص از شغلش می‌باشد [۵]. این محیط از نظر شدت و پیچیدگی افزایش خواهد یافت و موقعیت‌های کاری با تشکیل شبکه‌هایی که روی مراقبت و بیمارستان تأثیر می‌گذارند تغییرات بیشتری خواهند یافت. پایداری و قابلیت پیشگویی در محیط‌های کاری از ویژگی‌هایی

جو سازمانی را جلوه‌ای از فرهنگ، حاصل ترکیبی از احساسات، نگرش‌ها، رفتارهای شکل دهنده زندگی سازمانی و یک واقعیت سازمانی با یک مفهوم عینی تعریف می‌کنند [۱]. جو سازمان به ادراکات اعضای سازمان از دیدگاه عناصر بنیادی سازمان اشاره دارد [۲]. از آنجا که این جو، مبتنی بر چشم اندازهای فردی است، تغییر پذیری سریعی دارد که روی رفتار افراد هم تأثیرگذار است [۳]. جو سازمانی عبارت است از مجموعه‌ای از ویژگی‌های قابل اندازه‌گیری کاری که به طور مستقیم و غیرمستقیم به

*نویسنده مسئول، نشانی: کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل - ایران

پست الکترونیک: Ramingharibzadeh71@gmail.com

تلفن تماس: ۰۹۱۴۲۶۰۵۳۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۷/۱۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱/۲۱

محیط کار لازم است به میزانی از تطابق [۹] و سازگاری فرآیندی در حال رشد و تحول و پویا برسند. این موضوع شامل توازن میان آنچه افراد می‌خواهند و آنچه جامعه‌شان می‌پذیرد می‌باشد. به عبارت دیگر سازگاری یک فرآیند دوسویه است. از یک طرف فرد به صورت مؤثر با اجتماع تماس برقرار می‌کند و از طرف دیگر اجتماع نیز ابزارهایی را تدارک می‌بیند که فرد از طریق آنها توانایی‌های بالقوه خویش را واقعیت می‌بخشد. در این تعامل همکاری فرد و جامعه دستخوش تغییر و دگرگونی شده و سازشی نسبتاً پایدار به وجود می‌آید [۱۰].

با آنکه پرستاران نماینده بزرگ‌ترین گروه کاری در بیمارستان و تسهیل‌کنندگان مراقبت بیمارستانی هستند و با وجود اهمیت کیفیت زندگی کاری، اما منابع اساسی و پایه‌ای مورد نیاز کار پرستاران فراهم نمی‌شود و تحقیقات اندکی ماهیت کار پرستاری و محیطها و کیفیت زندگی کاری پرستاران را بررسی کرده‌اند؛ در حالی که پژوهش آن بازخورد مفیدی برای ایجاد رهبرانی که اشتیاق دارند کارکنان و پیامدهای سازمانی را اداره کنند عرضه می‌کند [۱۱]. نارسایی‌هایی از جمله محیط فیزیکی نامناسب که در آن کار پرستاری انجام می‌شود؛ ارتباط ضعیف با سایر گروه‌های حرفه‌ای و غیر حرفه‌ای؛ ناتوانی برای برآورده کردن ملزومات اساسی کار به دلیل اینکه آنها نمایندگان کمی در بحث‌های مدیریتی/سیاست‌گذاری در سطح بالا دارند [۱۲] از مواردی هستند که توسط محققان گزارش شده است. همچنین ساختار سلسله مراتبی سازمان با مرکزیت پزشکان، امکانات ناکافی، ملزومات اندک و حقوق و مزایای ناچیز از مواردی است که در تحقیقات کیفی در ایران به آن رسیده‌اند [۱۳، ۱۴]. هاپس نیز ضمن تحقیق خود نتیجه می‌گیرد که وظایف غیرپرستاری مسئله اساسی و حرفه‌ای پرستاری است. پرستاران زمان زیادی را بر روی این کارها صرف کرده و زمان کمی را با بیمار می‌گذرانند [۱۲]. لوک و جونز دریافتند که محیط یا زمینه‌ای که پرستاران در آن کار می‌کنند روی کیفیت مراقبت ارائه شده و ابقای پرستار، تأثیر می‌گذارد و در نهایت منجر به زیاد شدن هزینه‌ها می‌گردد [۱۲]. با این حال محققان دریافته‌اند پیچیدگی‌های مربوط به محیط کار از کمترین عواملی بوده‌اند که مورد بررسی قرار گرفته‌اند [۱۲].

از نتایج پژوهش‌های گوناگون می‌توان چنین برداشت کرد که متغیر جو سازمانی، کیفیت زندگی کاری و سازگاری شغلی می‌توانند با همدیگر رابطه معناداری داشته باشند. کریمی، ابراهیم و جوهری، جانسرود و تاباتا و دیگران به وجود رابطه و تأثیر بین متغیرها تأکید کرده‌اند [۱۵، ۱۶، ۱۷]. بنابراین هدف پژوهش حاضر رسیدن به جواب این سؤال است که آیا رابطه

هستند که به عنوان قسمتی از کیفیت زندگی کاری تعیین می‌شوند، در حالی که محیط‌های کنونی مراقبت بهداشتی با ناپایداری و غیر قابل پیشگویی بودن مشخص می‌شوند [۵].

کیفیت زندگی کاری، یعنی نوع نگرش افراد نسبت به شغل خود با توجه به میزان اعتماد متقابل، توجه کردن، قدرشناسی و همچنین میزان کار جالب و فرصت‌های مناسب برای سرمایه‌گذاری (مادی و معنوی) در محیط کار برای کارکنان فراهم شده باشد. درجه کیفیت زندگی کاری درون سازمان از طریق میزان رضایت، غیبت کم، انگیزه بالای کارکنان تعیین می‌شود.

یکی از آفت‌های مدیریت، بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان است که این بی‌توجهی، اثربخشی و کارایی سازمان را کاهش می‌دهد. کیفیت زندگی کاری یکی از جالب‌ترین روش‌های ایجاد در حیطه انگیزش و راهگشای مهم در غنی سازی شغلی که ریشه در نگرش کارکنان و مدیران به انگیزش دارد.

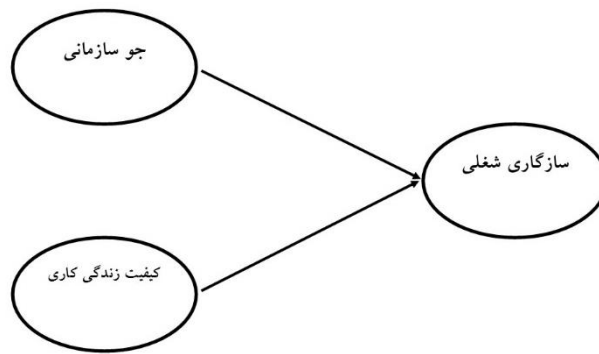
ناراضیاتی از کیفیت زندگی کاری مسأله‌ای است که تقریباً روی تمام کارکنان بدون توجه به موقعیت یا وضعیت آن شخص در هر زمان تأثیر می‌گذارد. خستگی، ناامیدی و عصبانیت در کارکنانی که از کیفیت زندگی کاری خود ناراضی هستند معمول و رایج است و این مسأله می‌تواند برای فرد یا سازمان هزینه داشته باشد [۷]. همچنین کیفیت زندگی کاری مستقیماً روی خدماتی که یک سازمان به مشتریان خود عرضه می‌کند تأثیر می‌گذارد و چنانچه این پدیده بررسی نشود پیشرفت اثربخش سازمان نمی‌تواند ارتقا و حفظ گردد [۷].

به نقل از نیوتن و کنیان یکی از مهم‌ترین منابع هر سازمانی، نیروی انسانی آن است. عوامل تشکیل دهنده این نیرو، افرادی با احساس هستند که اگر انگیزش کافی داشته باشند، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان به کار می‌برند. داشتن روحیه واحساس رضایتمندی شغلی در رسیدن به ارتقای بالای سازمان-ها بسیار مهم است. همچنین یکی از عوامل مهم در بالا بردن انرژی روانی کارکنان یک سازمان، بهبود رضایت شغلی آنها می‌باشد. رضایت شغلی یعنی اندازه و فاصله گرفتن میان انتظارات و توقعاتی که شخص از شغل و حرفه خود دارد و اینکه چه چیزی واقعاً از این حرفه نصیب او می‌شود و یک، احساس مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد را دربردارد [۸].

سوانسون و همکاران معتقدند که در نظریه دیویس و لافاکست بر سازگاری حرفه‌ای فرضیه اساسی نظریه سازگاری شغلی این است که افراد برای ایجاد و نگهداری ارتباط مثبت با محیط کاریشان در تلاش هستند [۸]. به گمان دیویس و لافاکست افراد نیازهایشان را به محیط کار می‌آورند و در این زمینه محیط کار نیز نیازهایی برای آنها فراهم می‌کند که برای تداوم کار فرد و

وجود دارد یا نه؟

علی بین جو سازمانی، کیفیت زندگی کاری و سازگاری شغلی



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش کار

این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی است [۱۸]. جامعه آماری این پژوهش را همه پرستاران شاغل در بیمارستان - های دولتی شهرستان اردبیل در (۱۳۹۵) بود. که تعداد آنها شامل ۹۱۴ نفر که ۲۷۴ نفر آنها به عنوان نمونه با استفاده از جدول برآورد حجم نمونه کرجسی و مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (بر اساس بیمارستان محل خدمت) انتخاب شدند. ۱ نفر پرسشگر همه اطلاعات را جمع آوری کرد. معیارهای ورود عبارت بودند از: استخدام رسمی، سابقه کار بیش از ۳ سال، نداشتن مشکل روانشناختی، شکایت نکردن از فرد به خاطر چالش‌های اخلاقی در پرونده‌های پزشکی. چهار مورد از بیمارستان‌های شهرستان اردبیل در (۱۳۹۵) مورد پژوهش قرار گرفتند. به نمونه‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات محرمانه می‌ماند. پرسشنامه‌ها بی‌نام بود به گونه‌ای که هر زمان می‌خواستند می‌توانستند از تحقیق خارج گردند. نتایج پژوهش در اختیار سازمان‌های مورد بررسی قرار داده شد. به منظور تحقق اهداف چندگانه این پژوهش از جمله؛ بررسی ارتباط بین متغیرها از روش‌های مناسب آمار توصیفی، ضریب همبستگی، تحلیل رگرسیون و تحلیل مسیر استفاده شد. برای جمع آوری داده‌های پژوهش از ابزارهای زیر استفاده کردند:

سازگاری شغلی: شهرابی فراهانی [۸] با توجه به اصول اساسی نظریه دیویس و لوفاکست که با تحقیق کتابخانه‌ای مبانی نظری، بر پایه سازگاری شغلی دیویس و لافکواست جمع‌آوری گردید و مورد بررسی قرار گرفته بود، شامل پرسشنامه ۳۶ آیتمی با ۷ عامل را برای معلمان تهیه کرد. این موارد عبارتند از: ارزش پیشرفت، راحتی، پایگاه، نوع دوستی، ایمنی، خودمختاری، سبک سازگاری. این پرسشنامه در مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای می‌باشد. در این تحقیق برای محاسبه همسانی درونی پرسشنامه، از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گشته برای پرسشنامه ۴۴ سؤالی ۰/۷۱۳ می‌باشد. ۸ سؤال بار عاملی کمتر از ۰/۴ داشتند که از مجموعه سؤالات حذف شدند. سپس مجدداً همسانی درونی برای پرسشنامه ۳۶ سؤالی محاسبه گردید. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ۳۶ سؤالی ۰/۸۴ به دست آمد.

یافته‌ها

جو سازمانی: جو سازمانی با استفاده از پرسشنامه ۵ سؤالی جاو و لیو سنجیده شد که دو بعد جو نوآورانه (۲ سؤال) و جو همکارانه (۳ سؤال) را می‌سجد [۱۹]. و پایایی آن در پژوهش براتی و همکاران (۱۳۸۹) برابر ۰/۷۰ گزارش شده است [۲۰]. در این تحقیق نیز ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۶ به دست آمد.

کیفیت زندگی کاری: برای سنجش کیفیت زندگی کاری نیز از شاخص کیفیت زندگی میسولایوتاس (MVQOLI) که بیوک و مریم آن را برای ارزیابی میزان کیفیت زندگی ساخته‌اند

نوآورانه به اندازه ۰/۱۸۰ سازگاری شغلی، و افزودن یک واحد پرداخت منصفانه به اندازه ۰/۴۵۸ از سازگاری شغلی، با افزودن یک واحد فرصت رشد به اندازه ۰/۳۶۲ از سازگاری شغلی، و افزودن یک واحد قانون گرایی به اندازه ۰/۱۶۹ سازگاری شغلی، با افزودن یک واحد فضای کلی زندگی به اندازه ۰/۴۲۲ سازگاری شغلی و با افزودن یک واحد انسجام در سازمان به اندازه ۰/۳۶۱ سازگاری شغلی افزایش می‌یابد.

در نمودار ۲ الگوی تحلیل مسیر متغیرهای پژوهش نشان داده شده است. همانطور که در الگو مشاهده می‌شود، متغیرهای جو نوآورانه، جو همکارانه، پرداخت منصفانه، فرصت رشد، قانون گرایی، فضای کلی زندگی و انسجام در سازمان، به طور مستقیم بر سازگاری شغلی تأثیر دارند. همچنین توسعه قابلیت‌ها و محیط ایمن کار، به طور غیرمستقیم، از طریق فرصت رشد و انسجام در سازمان بر سازگاری شغلی اثر می‌گذارند.

جدول ۴، نتایج تحلیل عاملی تأییدی مدل را نشان می‌دهد. بالا بودن مقدار شاخص‌های برازش CFI برابر ۰/۸۹، GFI برابر با ۰/۹۷، شاخص RMR برابر با ۰/۰۴ و شاخص برازش برابر با ۰/۲۶۰ می‌باشد. همچنین سطح آمار خی دو به درجه آزادی (X2/df) نشان می‌دهد که الگوی ارتباطی مبتنی بر تحلیل مسیر برازش دارد. مجذور خی را «شاخص بد» برازش نیز نامیده‌اند، زیرا معناداری آن نشان‌دهنده تفاوت معنادار کوواریانس برآورد و مشاهده شده است، که به دلیل بستگی آن به حجم نمونه با افزایش آن همواره معنادار می‌شود. به همین دلیل، از شاخص X2/df استفاده شد که مقدار بالاتر از ۲ برازش خوب را نشان می‌دهد [۲۵].

در جدول ۱ شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش، نشان داده شده است. همانگونه که مشاهده می‌شود، ارزش خودمختاری از مؤلفه‌های متغیر سازگاری شغلی بیشترین میانگین و انحراف معیار و جو همکارانه، کم‌ترین میانگین و انحراف معیار را دارد. در جدول ۱ ضرایب پایایی حاصل از ابزارهای پژوهش نیز درج شده است. ملاحظه می‌شود که با پایایی ابزارها مناسب است.

جدول ۲ ضرایب همبستگی بین متغیرهای ملاک و پیش بین را نشان می‌دهد. همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود جو نوآورانه با سازگاری شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. یعنی با افزایش جو نوآورانه میزان سازگاری شغلی افزایش می‌یابد. همچنین جو همکارانه، پرداخت منصفانه، فرصت رشد، قانون گرایی، فضای کلی زندگی و انسجام در سازمان نیز با سازگاری شغلی رابطه مثبت و معناداری دارند. به عبارت دیگر هرچه قدر میزان متغیرهای یاد شده افزایش یابد بر سازگاری شغلی نیز افزوده می‌شود. همچنین در جدول ۲ مشاهده می‌شود که محیط ایمن کار، وابستگی اجتماعی و توسعه قابلیت‌ها با سازگاری شغلی رابطه معناداری ندارند.

در جدول ۳ نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون متغیرهای پژوهش بیان شده است. بنابر نتایج تحلیل رگرسیون مندرج در جدول ۳، جو همکارانه و نوآورانه، پرداخت منصفانه، فرصت رشد، قانونگرایی، فضای کلی زندگی و انسجام در سازمان ۴۲ درصد از واریانس سازگاری شغلی را تبیین می‌کنند. یعنی ۴۲ درصد از واریانس سازگاری شغلی مربوط به متغیرهای ذکر شده است. و ۵۸ درصد باقیمانده مربوط به متغیرهای دیگر می‌باشد. همچنین، مشاهده می‌شود که با افزودن یک واحد جو همکارانه به اندازه ۰/۲۰۸ سازگاری شغلی، با افزودن یک واحد جو

جدول ۱: شاخص‌های آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیر	انحراف معیار	میانگین	آلفای کرونباخ	گوتمن
جو نوآورانه	۳/۳۶۵	۹/۷۰۹	۰/۶۷۷	۰/۶۴
همکارانه	۲/۰۳۵	۷/۴۶۵	۰/۵۸۹	۰/۵۶۴
پرداخت منصفانه	۳/۴۰۵	۹/۹۸۹	۰/۷۰۱	۰/۶۰۵
محیط ایمن کار	۴/۰۲۱	۱۱/۱۲۵	۰/۷۵۴	۰/۶۴۸
فرصت رشد	۳/۲۶۵	۹/۴۲۸	۰/۷۰۲	۰/۷۰۵
قانونگرایی	۳/۱۴۵	۸/۹۹۸	۰/۶۸۹	۰/۷۲۱
وابستگی اجتماعی	۲/۶۵۸	۷/۸۰۴	۰/۴۹۹	۰/۶۸۴
فضای کلی زندگی	۴/۹۶۴	۱۱/۵۶۶	۰/۷۰۶	۰/۷۹۹
انسجام در سازمان	۳/۲۳۲	۹/۰۱۲	۰/۷۴۲	۰/۵۳۸
توسعه قابلیت‌ها	۲/۴۲۶	۷/۶۲۲	۰/۶۵۸	۰/۶۰۳
ارزش پیشرفت	۳/۰۳۶	۸/۶۸۵	۰/۶۹۹	۰/۶۵۳
ارزش راحتی	۴/۸۷۹	۱۱/۰۸۹	۰/۷۵۱	۰/۴۰۷
ارزش پایگاه	۶/۶۲۹	۱۳/۷۶۳	۰/۸۳۳	۰/۸۱
ارزش نوع‌دوستی	۳/۵۱۲	۱۰/۰۲۳	۰/۷۹۸	۰/۴۶۹

ارزش ایمنی	۵/۰۶۸	۱۲/۲۵۶	/۸۰۱	۰/۶۳۵
ارزش خود مختاری	۷/۹۸۹	۱۴/۸۲۶	۰/۸۵۵	۰/۷۸۹
سیک سازگاری	۴/۴۵۹	۱۰/۹۴۵	۰/۷۲۱	۰/۵۴۱

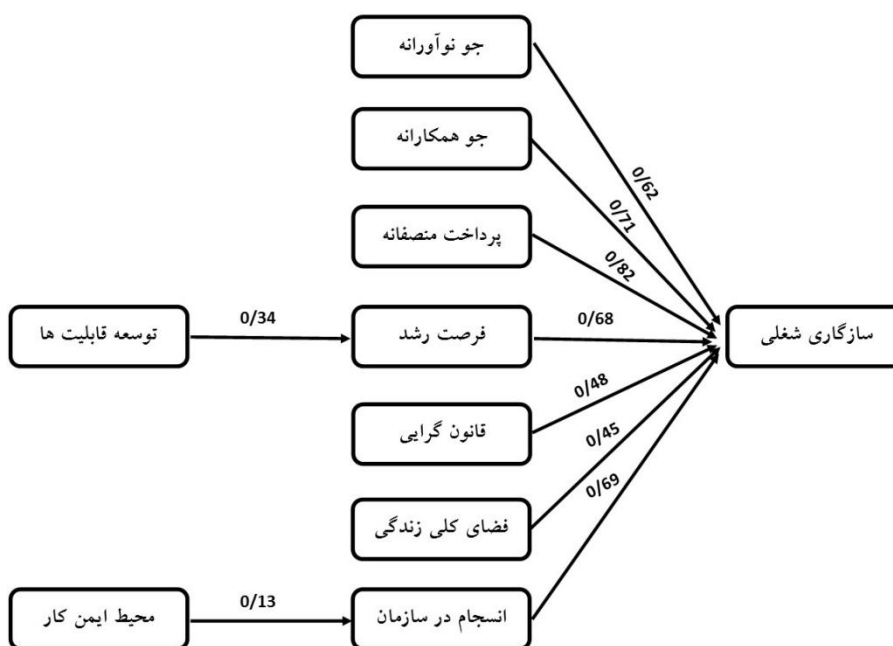
جدول ۲: ضرایب همبستگی بین متغیرهای ملاک و پیش بین

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	سازگاری شغلی
جو نوآورانه	۰/۵۸**	
همکارانه	۰/۲۸۸**	
پرداخت منصفانه	۰/۸۴**	
محیط ایمن کار	۰/۲۲۵	
فرصت رشد	۰/۳۶۵**	
قانونگرایی	۰/۳۲۵**	
وابستگی اجتماعی	۰/۰۰۶	
فضای کلی زندگی	۰/۲۸۸**	
انسجام در سازمان	۰/۲۰۴**	
توسعه قابلیت ها	۰/۱۰۹	

**P<0/001

جدول ۳: تحلیل رگرسیون سازگاری شغلی

متغیرها	b	SEb	β	t	معناداری	R	R2	R2 تعدیلی	خطای معیار اندازه گیری	F
جو نوآورانه	۲/۴۵۹	۰/۹۶۵	۰/۲۰۸	۵/۴۴۷	۰/۰۰۰					
همکارانه	۱/۷۳۲	۰/۳۲۵	۰/۱۸۰	۳/۰۲۶	۰/۰۰۰					
پرداخت منصفانه	۰/۳۲۰	۰/۲۶۵	۰/۴۵۸	۲/۶۲۵	۰/۰۰۱					
فرصت رشد	۰/۴۵۰	۰/۱۶۳	۰/۳۶۲	۲/۵۲۹	۰/۰۰۰					
قانونگرایی	۰/۵۴۹	۰/۲۴۵	۰/۱۶۹	۴/۴۱۱	۰/۰۱۲	۰/۶۷۳	۰/۴۲۱	۰/۵۲۱	۱۰/۳۸	۱۹/۸۵۲
فضای کلی زندگی	۰/۱۸۰	۰/۲۶۱	۰/۴۲۲	۳/۹۶۵	۰/۰۰۱					
انسجام در سازمان	۱/۱۲۵	۰/۲۱۳	۰/۳۶۱	۴/۰۰۵	۰/۰۰۰					



نمودار ۲: تحلیل مسیر حاصل از متغیرهای پژوهش

جدول ۴: شاخص های تحلیل عامل تأییدی مدل

RMR	AGFI	GFI	CFI	X ² /df
۰/۰۴	۰/۹۲	۰/۹۷	۰/۸۹	۲/۵۶

بحث

هدف از پژوهش حاضر بررسی وضعیت سازگاری شغلی پرستاران شهرستان اردبیل براساس مؤلفه‌های جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری می‌باشد. همانطور که در جدول ۲ مشاهده شد، جو نوآورانه با سازگاری شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. یعنی با افزایش مؤلفه فضای کلی زندگی در سازمان میزان سازگاری شغلی فرد نیز افزایش می‌یابد و سازگاری شغلی را نیز پیش بینی می‌کند و در نهایت جدول ۲ همچنین نشان دهنده رابطه مثبت و معناداری بین انسجام در سازمان با سازگاری شغلی می‌باشد. یعنی با افزایش انسجام سازمانی میزان سازگاری شغلی فرد را نیز افزایش و پیش بینی می‌کند. بنابراین می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری می‌تواند سازگاری شغلی را پیش بینی کند.

نتیجه گیری

با توجه به اینکه امروزه سازمان‌ها و بنگاه‌های اقتصادی و صنعتی به سرعت در حال تغییر و دگرگونی هستند و هر سازمانی که نتواند خود را با شرایط محیط داخلی و خارجی هماهنگ سازد محکوم به نابودی است. رقابت برای تسخیر بازار از یک سو و محدودیت منابع طبیعی از سوی دیگر ضرورت توجه بیشتر به بهره و عامل اساسی آن یعنی نیروی انسانی را در سازمان‌های پیچیده، بیش از پیش نمایان ساخته است. سازمان‌ها و واحدهای اقتصادی و خدماتی که فضای مناسب و پویایی را برای ایفای نقش عامل انسانی خود فراهم می‌آورند، در حقیقت بنای خود را در صحنه رقابت‌های شدید امروزی تضمین می‌کنند. همچنین سازگاری شغلی، از عوامل مهم افزایش بهره‌وری و سودآوری کارکنان نسبت به سازمان، وابستگی آنان به محیط کار، افزایش کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محل کار، بالا بردن روحیه، عشق و علاقه به کار است. تردیدی وجود ندارد که سازمان خود یک ارگانیزم منحصر به فرد و نخستین عامل آن انسان و توجه به روحیه کارکنان است [۲۶]. با توجه به مدل نهایی رابطه میزان سازگاری شغلی بر اساس مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری به صورت زیر تخمین زده می‌شود که می‌توان گفت پیش بینی کننده بهتری برای سازگاری شغلی است. نتیجه به دست آمده با

هدف از پژوهش حاضر بررسی وضعیت سازگاری شغلی پرستاران شهرستان اردبیل براساس مؤلفه‌های جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری می‌باشد. همانطور که در جدول ۲ مشاهده شد، جو نوآورانه با سازگاری شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. یعنی با افزایش جو نوآورانه میزان سازگاری شغلی افزایش می‌یابد. همچنین جو نوآورانه سازگاری شغلی را نیز پیش بینی می‌کند. نوآوری در سازمان تغییراتی را در آنجا ایجاد می‌کند که آن را از حالت قبلی خارج کرده و پیشرفت می‌دهد و این به نوبه خود باعث رضایت فرد از سازمان و شغلش می‌شود و در نتیجه سازگاری شغلی را در فرد ایجاد می‌کند.

همچنین جو همکارانه با سازگاری شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. یعنی با افزایش جو همکارانه میزان سازگاری شغلی را نیز افزایش و پیش‌بینی می‌کند. در جو همکارانه به دلیل بیشتر بودن همکاری و هماهنگی افراد با یکدیگر، احساس امنیت و حمایت سازمانی با [۱۹] سازگاری شغلی فرد نیز افزایش و با رابطه بهتر و بیشتری نسبت به قبل به فعالیت می‌پردازد.

همچنین در جدول ۲، پرداخت منصفانه با سازگاری شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. یعنی با افزایش مؤلفه پرداخت منصفانه در سازمان میزان سازگاری شغلی فرد را نیز افزایش و پیش‌بینی می‌کند. بنابراین چنانچه پرستاران در هنگام فعالیت احساس تبعیض در سازمان را کنند ممکن است با احساس ناخوشایندی از شغل خود مواجه شوند که در نتیجه به ناسازگاری شغلی منجر شود در حالی که اگر در سازمان مربوطه پرداخت منصفانه مزایا و حقوق صورت گیرد می‌تواند به سازگاری شغلی پرستاران کمک کرده و در نتیجه اشتیاق شغلی آنان را بالا برد. جدول ۲ همچنین نشان‌دهنده رابطه مثبت و معناداری بین فرصت رشد با سازگاری شغلی پرستاران می‌باشد. یعنی با افزایش فرصت رشد برای پرستاران، سازگاری شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد و همچنین فرصت رشد می‌تواند سازگاری شغلی آنان را نیز پیش بینی کند. همچنین در جدول ۲، قانون‌گرایی با سازگاری شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. یعنی با افزایش مؤلفه قانون‌گرایی در سازمان میزان سازگاری شغلی فرد نیز افزایش می‌یابد و

زندگی کاری پرستاران توجه کرده و به توسعه بیشتر و بهتر آن بپردازند. چرا که پرستاران از اقشار مهم جامعه محسوب می شوند و کوچکترین اشتباهی در بخش پرستاری می تواند جان انسان ها را به خطر بیندازد. برای همین مدیران باید با افزایش کیفیت زندگی کاری آنان سازگاری شغلی را در آنان افزایش دهند. با توجه به اینکه در پژوهش حاضر، تأثیر جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری بر سازگاری شغلی پرستاران مورد بررسی قرار گرفته است، پیشنهاد می شود پژوهشگران بعدی رابطه یا تأثیر این متغیرها را با عوامل دیگری بررسی کنند.

تشکر و قدردانی

در پایان لازم است که از تمامی پرستاران شاغل در بیمارستان های شهرستان اردبیل، مدیریت محترم حراست دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، جناب آقای رسول غریب زاده و سرکار خانم مهرانگیز حسینی زاده و همچنین تمامی افرادی که ما را در اجرای این پژوهش کمک و یاری کردند؛ نهایت تشکر و قدردانی را داشته باشیم.

تعارض منافع

همچنین یادآور می شود؛ که این پژوهش هیچگونه تعارض منافع نداشته و ندارد. همچنین منابع مالی تحقیق نیز بر عهده نویسندگان بوده است.

تحقیق Beth و Crouse که معتقد است کیفیت زندگی کاری می تواند پیش بینی کننده عملکرد شغلی به شمار آید [۲۷]، هماهنگ است.

در الگوی تحلیل مسیر توسعه قابلیت ها به طور غیرمستقیم از طریق فرصت رشد بر سازگاری شغلی پرستاران تأثیر می گذارد. بنابر این می توان گفت: که با این بررسی رابطه توسعه قابلیت ها و فرصت رشد، عاملی است در طول زمان قضاوت، درباره فرصت رشد که ادراک عدالت توزیعی را تحت تأثیر قرار می دهد؛ به گونه ای که خلاف آن ممکن نیست. یعنی کارکنانی که احساس می کنند فرصت رشد در سازمان وجود ندارد، حتی در صورت وجود توسعه قابلیت ها در سازمان، احساسی مشابه نسبت به وجود فرصت رشد خواهند داشت. و همچنین محیط ایمن کار نیز به طور غیرمستقیم از طریق انسجام در سازمان بر سازگاری شغلی تأثیر می گذارد.

بر اساس نتایج پژوهش حاضر می توان گفت که؛ سازمان ها باید نسبت به جو و محیط سازمان توجهی خاص داشته باشند، زیرا همان طور که نبود جو مثبت در سازمان دارای آثار مخرب است، جو مثبت سازمانی نیز زمینه ای برای بروز توانایی های بالقوه افراد می باشد. به عبارت دیگر، بیمارستان ها می توانند برای افزایش جو همکارانه، تمایل افراد را به ایجاد همکاری با یکدیگر افزایش دهند و با تشویق همکاری و نوآوری در سازمان، از آثار مثبت آن بهره مند شوند.

همچنین مدیران سازمان ها و به ویژه بیمارستان ها که از ارکان مهم هر کشوری محسوب می شوند نیز باید در مسیر کیفیت

References:

- Ekvall G. Organizational climate for creativity and innovation. *European journal of work and organizational psychology* 1996; 5(1):105-23.
- West MA, Farr JL. Innovation at work: Psychological perspectives. *Social behaviour* 1989; 4(11):15-30.
- Payne RL. Organizational structure and climate. *Handbook of industrial and organizational psychology* 1976:1125-73.
- Dslr, Gari, principles of management, translation David Madani, Tehran, 2007.
- Nash MG. The effect of work redesign on salary costs, patient satisfaction, quality of care, quality of employee work life, and proportion of nurse-patient contacts (Doctoral dissertation).
- Lewis D, Brazil K, Krueger P, Lohfeld L, Tjam E. Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life. *Leadership in Health Services* 2001; 14(2):9-15.
- Walton. <http://www.syn-dyn.com/QWL.htm>
- Shahrabi Farahani, L. The concept and components of job adjustment theory of Davis and Laskvayst and making it an instrument to measure teachers in district 15 of Tehran in the academic year 2010-2011. *Journal of Occupational and Organizational Consulting* 4(12).
- Zunker VG. Career counseling Ahilistic Approach: Thomson.
- Koppel D. E & Nuka, E. American Educator's Encyclopedia, New york. Greewood Press.
- Brooks, B. A. Anderson, M. A. (2005). Defining Quality of Nursing Work Life. *Nursing Economics* 2005; 23(6):319-326.
- Beaudoin, L.E., Edgar, L. (2003). Hassle: Their importance to nurses' quality of work life. *Nursing Economics* 2003; 21(3):106.
- AdibHajbaghery, Mohsen. Salsali, M. Ahmadi, F. "The concept of power provided by nurses and Empowerment model" PhD thesis, School of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences.
- Dehghan, n. Theoretically, as the. Majidi, d. Ahmadi, F. Evaluate the productivity of nurses and

- provide the appropriate model. PhD Thesis, School of Nursing and Midwifery, Tehran.
15. Karimi. V. Relationship between organizational climate with job satisfaction of physical education offices in the governorates of Kurdistan, and Kermanshah. Master's thesis. Urmia University. (Persian).
 16. Ibrahim Ali & Juhary Haji Ali. The effects of the interaction of technology, structure, and organizational climate and Job satisfaction, Sunway Academic Journal 2:23-32,24-25.
 17. Johnsrud, Linda K., Tabatha, Lynn N. Quality of faculty work life, the University of Hawaii. Office of the vice president for academic planning and policy.
 18. Gall, Meredith, Borg, Walter; Gal, Joyce. Quantitative and qualitative research methods in Psychology. Translator Reza Nasr et al. Vol. I, Tehran, and the martyr Beheshti University.
 19. Jaw, B.S.; Liu, W. "Promoting organizational learning and self-renewal in Taiwanese companies: The role of HRM". Human Resource Management, 42:223-241.
 20. Dess, G.G., Davis, P.S., 1984. Porter's (1980) generic strategies as determinants of strategic group membership and organizational climate", Public Personnel Management 1984; 29(1):119-28.
 21. Byock, I. R., Merriman, M. Ps. (1998). Measuring quality of life for patients with terminal illness: The Missoula-Vitas Quality of Life Index. Palliative Medicine 1998; 12(4):231-244.
 22. Byock IR. Missoula-Vitas Quality of Life Index (MVQOLI) Version-25s.
 23. Hooman H. (1992). Educational and psychological measurement. Tehran: Parsa. (Persian)
 24. Zaki MA. Quality of life and its relation to self-esteem among Isfahan University students boys and girls. J Psychiatr Clin Psychol 2007; 13(4):416-9.
 25. Arbuckle JL, Wothke W. AMOS 4.0 user's guide. Chicago: SPSS.
 26. Akbari Fard, s. (2009), Gardner's multiple intelligence and personality types with high school teacher's compatibility peace city. Master's thesis, Counseling Psychology Allameh Tabatabai University, Tehran.
 27. Rose RC, Beh L, Uli J, Idris K. Quality of work life: Implications of career dimensions. Journal of Social Sciences 2006; 2(2):61-7.

The impact of organizational Ambience and quality of work life of nurse's compatibility

Ramin Gharibzadeh^{1*}, Salim Kazemi², Sakineh Jaaferi³

Received: 2017/04/10

Revised: 2017/07/22

Accepted: 2017/10/9

1. Dept of Educational Administration, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran
2. PhD student, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran
3. Assistant Professor of Educational Management, Semnan University, Semnan, Iran

Journal of Education and Ethics in Nursing, Vol.6, No.3&4, Fall & Winter 2017

J Educ Ethics Nurs 2017;6(3&4):40-48

Abstract:

Introduction:

One of the most important resources of any organization is its human resources. The constitutive elements of this force are the people who feel that if they have sufficient motivation, talent and skills are at the service organization. Having a morale and job satisfaction is very important in order to achieve high productivity in organizations. The aim of this study was evaluate the effect of organizational ambience and quality of work life and job compatibility in Ardabil city in 2016.

Materials & Methods:

The sample of 274 nurses who were in Ardebil city were selected randomly. The instruments of this study were Javan and Liu's Jason & Jay Loyal Questionnaire ($\alpha = 0.76$), Buick & Maryamen Quality of Work Life Questionnaire ($\alpha = 0.74$), and Job Satisfaction of Shahrabi Farahani ($\alpha = 0.84$).

Results:

The results showed that there was a significant positive relationship among the innovative atmosphere, collaborative environment, growth opportunities, rules, overall living space and coherence in job compatibility with a significance level of less than 0/05.

Conclusion:

Organizations must pay particular attention to their atmosphere, because, as the absence of a positive atmosphere in the organization has a destructive effect, the positive organizational climate is also the basis for the potential of individuals. In other words, hospitals can increase the willingness of individuals to increase their interpersonal relationships and, by encouraging collaboration and innovation in the organization, benefit from it. As well as improving the environment and working conditions on the quality of life of nurses.

Keywords: Organizational ambience, quality of work life, job adjustment, nurses city of Ardabil

* Corresponding author Email: Ramingharibzadeh71@gmail.com