



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران

دانشکده پرستاری و مامایی

عنوان:

**بررسی ارتباط تناسب فرد- شغل و فرد- سازمان با رضایت شغلی ماماهاى شاغل
در بیمارستان ها و مرکز بهداشتی درمانی جنوب وابسته به دانشگاه علوم پزشکی
تهران**

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در مامایی گرایش مدیریت

نگارنده:

مریم معروضی

استاد راهنما:

دکتر زهره خاکبازان

استاد مشاور:

فاطمه رحیمی کیان

استاد مشاور آمار:

شیما حقانی

چکیده فارسی

زمینه و هدف: منابع انسانی سرمایه های اصلی و بنیادین سازمان ها و منشأ هر گونه تحول، نوآوری و پیشرفت در سازمان ها محسوب می شوند. از آنجا که تلاش هر فرد ناشی از انگیزش و رضایت او می باشد انگیزش و رضایت فرد پیش نیاز مهمی برای انجام کار اثر بخش می باشد. تناسب فرد- محیط انواع مختلفی دارد، تناسب فرد- شغل و فرد- سازمان از انواع دیگر مهم تر است. تناسب فرد- شغل به تناسب میان فرد و شغلی که در آن کار می کند و تناسب فرد- سازمان به تناسب میان ویژگی های فرد و سازمانی که در آن به کار مشغول است اشاره دارد. مطالعه حاضر با هدف بررسی ارتباط تناسب فرد- شغل و فرد- سازمان با رضایت شغلی ماماهاى شاغل در بیمارستان ها و مرکز بهداشتی درمانی جنوب وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران صورت گرفت.

روش بررسی: پژوهش حاضر از نوع مقطعی، توصیفی- همبستگی است. جامعه مورد پژوهش، ماماهاى شاغل در بیمارستان ها و مرکز بهداشتی درمانی جنوب وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۹۸-۱۳۹۷ بود. ۲۵۵ نفر ماما با روش سرشماری انتخاب شدند. پرسش نامه ای مشتمل بر ۴ بخش به عنوان ابزار گردآوری اطلاعات استفاده گردید: ۱- فرم مشخصات دموگرافیک ماماها (سن، تحصیلات، تأهل، سابقه کاری، نوع استخدام، نوع شیفت کاری، محل خدمت و پست مدیریتی)، ۲- پرسش نامه استاندارد تناسب فرد- شغل Cable&DeRue (۲۰۰۲)، ۳- پرسش نامه استاندارد تناسب فرد- سازمان Cable&DeRue (۲۰۰۲) و ۴- پرسش نامه استاندارد رضایت شغلی Minnesota (۱۹۶۷). ارتباط متغیرهای تناسب فرد- شغل و فرد- سازمان با رضایت شغلی ماماهاى شاغل، با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: نتایج نشان داد تناسب فرد- شغل با رضایت شغلی ($r=0/657$ و $p<0/001$) و تمام ابعاد آن همبستگی آماری معنا دار داشته و این همبستگی به صورت مثبت بود. تناسب فرد- شغل با رضایت شغلی در بعد نظام پرداخت ($p<0/001$) و $r=0/439$ ، نوع شغل ($r=0/763$ و $p<0/001$)، پیشرفت ($r=0/569$ و $p<0/001$)، جو ($r=0/488$ و $p<0/001$)، سبک رهبری ($r=0/461$ و $p<0/001$)، شرایط فیزیکی ($r=0/351$ و $p<0/001$) همبستگی آماری معنادار داشته است. بیشترین ارتباط با نوع شغل ($r=0/763$) و کمترین ارتباط با شرایط فیزیکی ($r=0/351$) بوده است.

تناسب فرد- سازمان با رضایت شغلی ($r=0/653$ و $p<0/001$) و تمام ابعاد آن همبستگی آماری معنا دار داشته و این همبستگی به صورت مثبت بود. تناسب فرد- سازمان با رضایت شغلی در بعد نظام پرداخت ($r=0/409$ و $p<0/001$)، نوع شغل ($r=0/644$ و $p<0/001$)، پیشرفت ($r=0/557$ و $p<0/001$)، جو ($r=0/570$ و $p<0/001$)، سبک رهبری ($p<0/001$) و $r=0/501$ ، شرایط فیزیکی ($r=0/410$ و $p<0/001$) همبستگی آماری معنادار داشته است. بیشترین ارتباط با نوع شغل ($r=0/644$) و کمترین ارتباط با نظام پرداخت ($r=0/409$) بوده است.

نتیجه گیری: با توجه به این که در این تحقیق میزان تناسب فرد- شغل و فرد- سازمان و رضایت شغلی ماماهاى شاغل در بیمارستان ها و مرکز بهداشت جنوب وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران در حد متوسط بود و این امر در نهایت منجر به کاهش اثربخشی و بهره وری فعالیت ها می گردد، بر عهده مسئولین مربوطه می باشد که در راستای تناسب افراد با شغل و سازمان و ایجاد رضایت شغلی مطلوب، در انتخاب و استخدام نیروها و آموزش کارکنان، تناسب افراد با ویژگی های شغلی و سازمانی را در نظر بگیرند و شرایط و امکانات لازم را مهیا سازند تا رسیدن به اهداف سازمان سریع تر فراهم گردد.

کلید واژه ها: تناسب فرد- شغل؛ فرد- سازمان؛ رضایت شغلی؛ ماما؛ بیمارستان و مرکز بهداشت جنوب



Tehran University of Medical Sciences

School of Nursing and Midwifery

Title:

Study of the relationship between person-job and person-organization fit and job satisfaction of midwives working in southern hospitals and health centers affiliated to Tehran University of Medical Sciences

By:

Maryam marouzi

Supervisor:

Dr.Zohreh khakbazan

Co- Supervisor:

Fatemeh Rahimikiyan

2019

Abstract

Background and objective: Person-job and person-organization fit is one of the most important types of fits. Person-job fit refers to the fit between the person and the job in which he / she works and person-organization fit refers to the fit between the characteristics of the person and the organization in which he / she works. The purpose of the present study is to investigate the relationship between person-job and person-organization fit with job satisfaction of midwives working in southern hospitals and health centers affiliated to Tehran University of Medical Sciences.

Methods: The present study is a descriptive-correlational study. The study population consisted of midwives working in southern hospitals and health center affiliated to Tehran University of Medical Sciences during 2018-2019. The sample consisted of 255 midwives who were selected by census method. The data collection tool was a questionnaire consisting of four parts: 1) demographic information of midwives (including questions such as age, education, marital status, work experience, type of employment and shift, place of work and management position), 2) Cable and DeRue (2002) person-job fit standard scale, 3) Cable and DeRue (2002) person-organization fit standard scale, and 4) Minnesota Job Satisfaction Standard Scale (1967). The relationship between person-job and person-organization fit variables with job satisfaction of midwives was analyzed using software SPSS 18.

Results: The results showed a statistically significant correlation between person-job fit, job satisfaction ($r = 0.657$, $p < 0.001$) and all dimensions and this correlation was positive. Increasing the score obtained from person-job fit, increased job satisfaction and its dimensions. Person-job fit showed a statistically significant correlation with job satisfaction in terms of dimensions of pay system ($r = 0.439$, $p < 0.001$), job type ($p = 0.001$, $r = 0.763$), progress ($p < 0.001$, $r = 0.569$), atmosphere ($p < 0.001$ and $r = 0.488$), leadership style ($r = 0.461$ and $p < 0.001$), and physical condition ($p < 0.001$ and $r = 0.351$). The highest correlation was with job type ($r = 0.763$) and the lowest correlation was with physical condition ($r = 0.351$).

Person-organization fit showed a statistically significant correlation with job satisfaction ($r = 0.653$, $p < 0.001$) and all its dimensions and this correlation was positive. Increasing the score gained in person-organization fit increased job satisfaction and its dimensions. Person-organization fit showed a statistically significant correlation with job satisfaction in terms of dimensions of pay system ($r = 0.409$, $p < 0.001$), job type ($p < 0.001$, $r = 0.644$), progress ($p < 0.001$, $r = 0.557$), atmosphere ($p < 0.001$ and $r = 0.570$), leadership style ($p = 0.001$ and $r = 0.501$), and physical condition ($p < 0.001$ and $r = 0.410$). The highest correlation was with job type ($r = 0.644$) and the lowest correlation was with payment system ($r = 0.409$).

Conclusion: Given that in this study, person-job and person-organization fit and job satisfaction of midwives working in southern hospitals and health centers affiliated to Tehran University of Medical Sciences was moderate, which finally led to a reduction in effectiveness and productivity of activities is the responsibility of the relevant authorities to consider desired person-job and person-organization fit and job satisfaction in order to select and employ personnel and training of personnel proportional to job and organizational characteristics, and provide the conditions and facilities needed to achieve the organization's goals faster.

Keywords: Person-job fit, person-organization, job satisfaction, midwife.