بررسی رضایت شغلی ماماهای شاغل در بخش زایشگاه بیمارستان‌های شهر اصفهان

سحر سابوته[۱]، حسین شهنازی[۲]، غلامرضا شریفی‌راد[۳]، اکبر حسن‌زاده[۴]

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: از آنجا که ماماها نقش مهمی را در سلامت خانواده و جامعه ایفا می‌کنند و افزایش رضایت شغلی آنها ، باعث افزایش کیفیت خدمات مراقبتی و درمانی ارایه شده به دو قشر حساس جامعه یعنی مادران و نوزادان و در نتیجه رضایت و سلامت خانواده‌ها خواهد شد، توجه به سلامت و رضایت شغلی آنها از اهمیت زیادی برخوردار است، بنابراین این مطالعه با هدف بررسی میزان رضایت شغلی ماماهای شاغل در بخش زایشگاه انجام شد.

روش‌ها: این مطالعه توصیفی تحلیلی از نوع مقطعی می‌باشد. جامعه پژوهش شامل ۱۰۶ مامای شاغل در زایشگاه‌های شهر اصفهان بود که به شکل تصادفی انتخاب و وارد مطالعه شدند. روش جمع‌آوری اطلاعات، پرسش‌نامه رضایت شغلی (JDI) می‌باشد (شامل ۵۵ سؤال) که توسط اسمیت، کندال و هالین تدوین شده و روایی و پایایی آن در مطالعات قبلی تأیید شده است.داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ و آزمون‌های آماری توصیفی و استنباطی (همبستگی پیرسون، همبستگی اسپیرمن، آزمون آنالیز واریانس یکطرفه و آزمون **t** مستقل) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که میانگین نمره رضایت شغلی ماماها ۱۶/۴۳± ۴۴/۷۵ (از ۱۰۰) می‌باشدکه ۲۳/۸٪ ماماها دارای رضایت شغلی کم و ۶۹/۵٪ دارای رضایت شغلی متوسط و ۶/۷٪ دارای رضایت شغلی زیاد بودند. بیشترین میزان رضایت در بعد رضایت از سرپرست (۶۱/۹٪) و بیشترین نارضایتی از میزان حقوق و مزایا (۸۳/۸٪) و فرصت‌های ترفیع شغلی (۵۷/۱٪) بوده است. همچنین بین رضایت کلی شغلی با تمام ابعاد آن ارتباط و همبستگی مثبت و معنی‌دار آماری دیده شد. در این مطالعه بین سطح رضایت کلی شغلی با سن، میزان سابقه کاری، میزان تحصیلات و وضعیت تأهل افراد رابطه معنی‌دار مشاهده نشد. در حالی که بین سطح رضایت کلی شغلی با میزان حقوق و مزایا و وضعیت استخدامی ارتباط آماری معنی‌دار دیده شد ($P<۰/۰۵$).

نتیجه‌گیری: نتایج این مطالعه نشان داد که فقط درصد کمی از ماماهای شاغل در بخش زایشگاه دارای رضایت شغلی بالایی هستند، بنابراین پیشنهاد می‌شود که مسؤولین محترم با بکارگیری تدابیری همچون بهبود شرایط محیط کار، افزایش حقوق و مزایا، ایجاد فرصت‌های ترفیع شغلی و همچنین قوانین حمایتی موجود، سبب افزایش رضایت شغلی و ایجاد یک محیط کاری بهینه و مطلوب جهت ماماها و در نتیجه یک محیط رضایت بخش برای بیماران و مراجعین گردند.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، ماما، بیمارستان

ارجاع: سابوته سحر، شهنازی حسین، شریفی‌راد غلامرضا، حسن‌زاده اکبر. **بررسی رضایت شغلی ماماهای شاغل در بخش زایشگاه بیمارستان‌های شهر اصفهان.** مجله تحقیقات نظام سلامت ۱۳۹۳؛ ۱۰(۱): ۱۹۱-۲۰۰.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۰۹/۰۲ **تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۱/۰۹**

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش بهداشت، گروه آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۲. استادیار آموزش بهداشت، گروه آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسؤول)

Email: h_shahnazi@yahoo.com

۳. استاد آموزش بهداشت، گروه آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی قم، قم، ایران

۴. مربی آمار زیستی، گروه اپیدمیولوژی و آمار زیستی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

مقدمه

رضایت شغلی حالتی عاطفی و مثبت، حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است که دارای ابعاد و عوامل گوناگون است. اغلب مدل‌های سنتی که به رضایت شغلی می‌پردازند بر احساس فرد در مورد شغلش تمرکز دارند، اما آن‌چه که رضایت شغلی را شکل می‌دهد ماهیت آن حرفه نیست بلکه انتظاراتی است که فرد از آن شغل دارد (۱). محققان مفهوم رضایت شغلی را به صورت یک رضایت کلی در اغلب شرایط شغلی خاص شامل پرداخت، ترفیع، امنیت و... می‌دانند. رفتارهای همکاران و سرپرستان از عوامل پر اهمیت در تأمین رضایت شغلی کارمندان است. همچنین سبک‌های مدیریت، ارتباطها و پاداش‌ها بر نگرش و عملکرد کارمندان مؤثر است (۲).

Locke رضایت شغلی را حالت عاطفی مثبتی توصیف می‌کند که حاصل درک فرد از شرایط کاری می‌باشد. شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی بسیار مهم است زیرا این مقوله در پیامد و بهره‌وری سازمان و حتی زندگی فردی، نقش بارزی ایفا می‌کند. تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر از نظر وضعیت بدنی و توان ذهنی در شرایط بهتری قرار دارند (۳). رضایت شغلی همچنین یکی از عوامل مهم موفقیت شغلی است و موجب کارایی بیشتر و احساس رضایت فرد از خویش می‌شود. افرادی که از شغل خود رضایت دارند کار ایی بیشتری داشته و احتمال بیشتری وجود دارد که در شغل خود باقی بمانند (۴). کشورهای مختلفی به بررسی وضعیت رضایت شغلی در نظام کاری خود پرداخته‌اند و از دیدگاه‌های مختلف رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. بیشترین میزان رضایت شغلی در کشور آمریکا است (۴۱٪) و پس از آن اسکاتلند (۳۸٪) ، انگلستان (۳۶٪)، کانادا (۳۳٪) و آلمان (۱۷٪) قرار دارند (۱).

ناخشنودی شغلی می‌تواند باعث ایجاد اختلالات جسم و روان نظیر اختلالات شریانی، تب، افزایش فشار خون و ضربان قلب بالا یا بروز رفتارهایی چون سیگار کشیدن شود. Rabinz رضایت شغلی را متأثر از عوامل فردی از قبیل سن، جنس، وضعیت تأهل، سابقه خدمت و افراد تحت تکفل می‌داند. به دلیل اهمیت تأثیر رضایت شغلی در کیفیت خدمات ارایه شده به بیماران، Change و همکاران سنجش رضایت شغلی را به منظور بررسی تغییرات آن حداقل هر شش سال یک بار توصیه می‌کنند (۵). سازمان‌های بهداشتی درمانی به علت اهمیت وظیفه‌ای که در زمینه پیشگیری، مراقبت و درمان بر عهده دارند، از جایگاه ویژه‌ای در جامعه برخوردارند و نارضایتی شغلی کارکنان بیمارستان، نتایج بسیار جدی به دنبال دارد. این امر منجر به گسستگی عاطفی، بی‌تفاوتی و کاهش کیفیت خدمات ارایه شده نسبت به بیماران می‌شود. Tillor با تحقیق خود در آمریکا نشان داد که رضایت شغلی پرستاران همراه با ارتقا کیفیت مراقبت از بیماران و افزایش بهره‌وری آنان خواهد بود (۶). مطالعه زاهدی نشان داد که بیشتر کارکنان در حیطه ماهیت شغل، سرپرستی و همکاران، از رضایت بالایی برخوردار هستند اما در حیطه‌های ترفیع شغلی و حقوق و مزایا ناخشنودی شغلی در بیشتر کارکنان وجوددارد (۷). درمطالعه فیض‌زاده و عزیزپور میزان رضایتمندی کارکنان پرستاری و مامایی از حرفه خود با میانگین امتیاز ۲/۸ و در حد خیلی ضعیف گزارش شده است (۸). Smite، Kendall و Haline پنج بعد شغل را که می‌توانند معرف خصوصیات برجسته رضایت شغلی باشند، بیان می‌کنند که عبارتند از: رضایت از کار (قلمرو وظایفی که فرد انجام می‌دهد جالب باشد و فرصت‌هایی برای آموزش و یادگیری فراهم کند)، رضایت از سرپرست (توانایی‌های فنی و مدیریتی مدیران و ملاحظاتی که آنان برای علایق کارکنان از خود نشان می‌دهند)، رضایت از همکاران (میزان حمایتی که همکاران از خود نشان می‌دهند)،رضایت از ترفیع (دسترسی به فرصت‌های واقعی برای پیشرفت) و رضایت از حقوق و مزایا (میزان حقوق دریافتی، برابری ادراکی در مورد حقوق و روش پرداختی به کارکنان) (۹). از طرفی رضایت شغلی خود تعیین کننده بسیاری از متغیرهای سازمانی نظیر افزایش بهره‌وری، افزایش کمیت و کیفیت کار و ... است (۱۰). هر سازمانی درصدد بالابردن بهره وری و کارآیی کارکنان خود است و رضایت شغلی در بالا بردن این کارآیی، نقش مهمی بازی می‌کند (۱۱) و از مهمترین فاکتورها در جهت بهتر اجرا کردن کار و داشتن عملکرد بهتر و در نتیجه افزایش بهره‌وری و سهم از بازار برای سازمان می‌باشد(۱۳). امروزه این امر به اثبات رسیده است که رضایت شغلی و رضایت از زندگی، به طور متوسط و مثبتی با یکدیگر ارتباط دارند. به عبارت دیگر، کارکنان با نگرش مثبت در مقایسه با افرادی که نگرش منفی به کار و زندگی دارند، تمایل بیشتری به رضایت از کار و زندگی دارند و دیرتر از کار ناخشنود می‌شوند(۱۲).

هر ساله بسیاری از کارکنان بیمارستان‌ها به علت نارضایتی شغلی، کارشان را ترک می‌کنند که علاوه بر اتلاف هزینه‌های گران

قیمت آموزش، موجب ازدست رفتن مهارت‌ها، تخصص‌ها و منابع انسانی نیز می‌شود. از طرفی دیگر، اهمیت کار مراقبت‌های بهداشتی و درمانی به صورتی است که برای کسب بیشترین کارآیی و اثربخشی، علاوه بر تخصص و مهارت، نیاز به عشق و علاقمندی به کار دارد (۱۴). مطالعات دیگری نیز حاکی از آن است که پرداخت حقوق و مزایای کم، نبود حمایت برای آموزش، وجود فرصت‌های کم برای ارتقا، کمبود منابع و عدم امنیت شغلی از عواملی هستند که در ترک شغل پرستاران تأثیرگذار می‌باشند (۴) از آنجا که ماماها نقش مهمی را در سلامت خانواده و جامعه ایفا می‌کنند و افزایش رضایت شغلی ماماها، باعث افزایش کیفیت خدمات مراقبتی و درمانی ارایه شده و در نتیجه رضایت و سلامت بیماران و خانواده‌ها و نهایتاً سلامت جامعه خواهد شد. این مطالعه با هدف تعیین میزان رضایت شغلی ماماهای شاغل در زایشگاه‌های شهر اصفهان انجام شد.

روش‌ها

این مطالعه توصیفی تحلیلی از نوع مقطعی می‌باشد که به منظور بررسی میزان رضایت شغلی ماماهای شاغل در بخش زایشگاه‌های شهر اصفهان صورت گرفت. جامعه پژوهش در این مطالعه شامل ماماهای دارای مدرک کاردانی و بالاتر شاغل در بخش زایشگاه با حداقل یک سال سابقه کار در زایشگاه بودند. حجم نمونه با استفاده از فرمول

$$n = \frac{(z_{1-\alpha}+z_{1-\beta})^2[1-r^2]}{r^2} + 2$$

حداقل ۸۲ نفر به دست آمد که با توجه به امکان ریزش نمونه‌ها، در این پژوهش ۱۰۶ نفر در نظر گرفته شد که به روش نمونه‌گیری تصادفی از ماماهای شاغل در زایشگاه‌های شهر اصفهان انتخاب شدند. بدین شکل که ابتدا از بین زایشگاه‌های موجود در شهر اصفهان تعدادی زایشگاه به طور تصادفی انتخاب شده، سپس از بین ماماهای شاغل در بخش زایشگاه به طور تصادفی تعدادی انتخاب شده و پرسشنامه توسط آنها تکمیل شد و با توجه به اینکه نمونه گیری از ماماهای شیفت در گردش صورت گرفته، در نتیجه این مسأله در نتایج تأثیری یکسان داشته است. روش جمع‌آوری اطلاعات، پرسش‌نامه سنجش رضایت شغلی اسمیت (**JDI**) است که روایی و پایایی آن در مطالعات قبلی تأیید شده است. این پرسش‌نامه در دانشگاه کرنل تهیه شده و برای نخستین بار در دانشگاه شهید چمران اهواز استاندارد گردیده وضریب پایایی وروایی آن به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۹۶ محاسبه شده است (۱۵). ابزارهای مورد استفاده در این مطالعه بدین شرح می‌باشند:

* پرسش‌نامه مشخصات فردی، شامل سن، جنس وضعیت تأهل، وضعیت استخدامی، تحصیلات، میزان حقوق و مزایا،

* پرسش‌نامه رضایت شغلی: یکی از ابزارهای معتبر برای سنجش رضایت شغلی، شاخص توصیفی شغلپ (**JDI**) می‌باشد که توسط Smite، Kendall و Haline تدوین شده و شامل ۵۵ سؤال است؛ ۱۲ سوال در حیطه ماهیت شغل، ۱۳ سؤال در حیطه فرصت‌های ترفیع، ۶ سؤال در حیطه سرپرستی، ۱۰ سؤال در حیطه همکار، ۷ سؤال در حیطه حقوق و مزایا و ۷ سؤال در حیطه شرایط محیط کار. امتیازبندی این سؤالات بر اساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت بوده و تحلیل نتایج با استفاده از راهنمای اسمیت صورت گرفته است. رضایت شغلی ناشی از ای مختلف شغل همچون پرداخت، فرصت‌های ترفیع، سرپرست، همکاران و عوامل محیط کاری همچون سبک سرپرستان، خط مشی‌ها و رویه‌ها، تعلق گروه کاری، شرایط کاری و مزایای شغلی مورد بررسی قرار گرفته است.

روش انجام کار به این شکل بود که با کسب مجوز از معاونت پژوهشی دانشگاه و ارایه معرفی‌نامه، به بیمارستان‌های واجد شرایط (بیمارستان‌های دارای بخش زایشگاه) مراجعه کردیم و پس از توضیح اهداف طرح، پرسش‌نامه‌های رضایت شغلی در بین نمونه‌ها توزیع شد. بعد از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، اطلاعات وارد نرم‌افزار SPSSنسخه ۱۸ شده و با آزمون‌های آماری همبستگی پیرسون، همبستگی اسپیرمن، آزمون آنالیز واریانس یکطرفه و آزمون tمستقل، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. اطلاعات در سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ تحلیل شدند.

یافته‌ها

نتایج حاصل از پژوهش بیانگر آن است که نمونه‌ها با میانگین سنی ۶/۶± ۳۲/۳ در رده سنی ۵۲-۲۲ سال قرار داشتند که بیشتر در رده سنی ۳۰-۲۰ سال (۴۳/۸٪) بودند. ۳۶/۲٪ مجرد و ۶۱٪ متأهل بودند. از لحاظ تحصیلات بیشترین فراوانی مربوط به مقطع کارشناسی (۸۹/۵٪) و کمترین فراوانی مربوط به مقطع کاردانی (۲/۹٪) بود. میانگین سابقه کار ۵/۸۶ ± ۷/۷۶ سال بود. از نظر وضعیت استخدامی ۹/۵٪ از نمونه‌ها طرحی و ۴۷/۶٪ قراردادی و ۴۰٪ رسمی بودند. در این مطالعه میانگین نمره رضایت شغلی ماماها ۱۶/۴۳±۴۴/۷۵ (از ۱۰۰) به دست آمد که میانگین نمره رضایت و نگرش ماماها نسبت به ماهیت شغلشان ۲۱/۲۳ ±۴۵/۲۳، رضایت از همکار ۱۴/۱۲ ±۵۷/۷۳، رضایت از سرپرست ۲۹/۴۰ ± ۶۰/۶۳، رضایت از حقوق و مزایا ۱۶/۹ ±۱۶/۰۵، رضایت از فرصت‌های ترفیع شغلی ۲۴/۲۸ ±۲۷/۸۹ و میانگین نمره رضایت از شرایط محیط کار ۱۸/۱۷ ±۳۹/۱۸ بود. همچنین نتایج نشان داد که ۲۳/۸٪ دارای رضایت شغلی کم و ۶۹/۵٪ دارای رضایت شغلی متوسط و ۶/۷٪ دارای رضایت شغلی زیاد بودند. بیشترین میزان رضایت در بعد رضایت از سرپرست (۶۱/۹٪ افراد) و کمترین رضایت مربوط به بعد حقوق و مزایا بود. به طوری که ۸۳/۸٪ ماماهای شرکت کننده در این مطالعه رضایت کمی از حقوق و مزایای خود داشتند (جدول ۱). همچنین نتایج نشان داد که بین رضایت کلی شغلی با تمام ابعاد آن ارتباط و همبستگی مثبت آماری وجود داشته است که این ارتباط با بعد رضایت از سرپرست(r=۰/۸۷۵) از همه بیشتر و با بعد رضایت از شرایط محیط کار(r=۰/۴۹۲) از همه کمتر بود (جدول ۲).

بر اساس یافته‌های این مطالعه، میانگین نمره رضایت شغلی در افراد متأهل و مجرد تفاوت معنی دار نداشت(p>۰/۰۵). همچنین آزمون آنالیز واریانس یکطرفه نشان داد که بین میزان رضایت شغلی و وضعیت استخدامی رابطه معنی‌دار وجود دارد (p<۰/۰۵) که این میزان در طرحی‌ها بیشترین و در رسمی‌ها کمترین بود (جدول ۳). بر اساس این یافته‌ها بین رضایت شغلی با سایر متغیرهای دموگرافیک مثل سن، میزان تحصیلات و میزان سابقه کار رابطه معنی‌دار وجود ندارد (p>۰/۰۵)، در حالی که بین میزان رضایت شغلی و میزان حقوق و مزایا رابطه معنی‌دار دیده شد (p=۰/۰۲۴ و ۰/۲۲۵ =r) (جدول ۴).

جدول ۱: توزیع فراوانی نمره رضایت شغلی و ابعاد مختلف آن از دیدگاه ماماهای شرکت کننده در مطالعه

متغیر	کم		متوسط		زیاد	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
رضایت شغلی کلی	۲۵	۲۳/۸	۷۳	۶۹/۵	۷	۶/۷
رضایت از ماهیت شغل	۳۳	۳۱/۴	۵۰	۴۷/۶	۲۲	۲۱
رضایت از سرپرست	۲۷	۲۵/۷	۱۳	۱۲/۴	۶۵	۶۱/۹
رضایت از همکاران	۵	۴/۸	۶۳	۶۰	۳۷	۳۵/۲
رضایت ازفرصتهای ترفیع شغلی	۶۰	۵۷/۱	۳۷	۳۵/۲	۸	۷/۶
رضایت از حقوق و مزایا	۸۸	۸۳/۸	۱۷	۱۶/۲	۰	۰
رضایت از شرایط محیط کار	۴۸	۴۵/۷	۴۷	۴۴/۸	۱۰	۹/۵
جمع کل	۱۰۵	۱۰۰	۱۰۵	۱۰۰	۱۰۵	۱۰۰

جدول ۲: رابطه بین رضایت کلی شغلی با هر یک از ابعاد آن در ماماهای شرکت کننده در مطالعه

متغیر	رضایت از ماهیت شغل		رضایت از سرپرست		رضایت از همکار		رضایت از فرصتهای ترفیع شغلی		رضایت از حقوق و مزایا		رضایت از شرایط محیط کار	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
رضایت شغلی کلی	۰/۸۵۰	<۰/۰۰۱	۰/۸۷۵	<۰/۰۰۱	۰/۷۱۲	<۰/۰۰۱	۰/۷۵۸	<۰/۰۰۱	۰/۶۹۵	<۰/۰۰۱	۰/۴۹۲	<۰/۰۰۱

جدول ۳: رابطه بین رضایت شغلی با وضعیت تأهل و وضعیت استخدامی ماماهای شرکت کننده در مطالعه

متغیر	رضایت شغلی		
	میانگین	انحراف معیار	P-Value
وضعیت تأهل:			
مجرد	۴۱/۴۹	۱۷/۱۳	۰/۱۵
متأهل	۴۶/۳	۱۶/۱۰	
وضعیت استخدامی:			
رسمی	۳۹/۱۶	۱۸/۵	
قراردادی	۴۷/۷	۱۳/۵	۰/۰۰۲
طرحی	۵۷	۵/۹	

جدول ۴: رابطه بین مشخصات دموگرافیک و رضایت شغلی ماماهای شرکت کننده در مطالعه

متغیر	سن		سابقه کار		درآمد		سطح تحصیلات	
	r	p	r	p	r	p	r	p
رضایت شغلی	-۰/۱۴۸	۰/۱۳۴	-۰/۰۰۸	۰/۹۴۱	۰/۲۲۵	۰/۰۲۴	۰/۰۳۷	۰/۷۱

بحث

نقش ماماها در سلامت مادر و کودک که یکی از اجزای اصلی مراقبت‌های اولیه بهداشتی می‌باشد انکارناپذیر است. بنابراین بررسی میزان رضایت شغلی این قشر و به دست آوردن اطلاعات دقیق در خصوص مؤلفه‌های رضایت شغلی آنها جهت طراحی مداخلات مؤثر بسیار حایز اهمیت می‌باشد. در این مطالعه میانگین نمره رضایت شغلی ماماها ۴۴/۷۵±۱۶/۴۳ (از ۱۰۰) به دست آمد. با توجه به نتایج به دست آمده فقط ۶/۷٪ از ماماهای شرکت کننده در مطالعه از شغل خود رضایت بالایی داشتند. در مطالعه میرمولایی (۶) و منجمد (۱۰) و جهانی (۵) نیز رضایت کلی شغلی پایین گزارش شده است. باقری و همکاران در مطالعه خود رضایت شغلی ماماهای بیمارستان را ۱۲/۷۰± ۴۵/۸۳ و ماماهای مراکز بهداشتی را ۱۷/۶۵± ۵۲/۰۶ گزارش کرده است که بر این اساس رضایت شغلی در ماماهای بیمارستان‌ها کمتر از متوسط و رضایت شغلی در ماماهای مراکز بهداشتی -درمانی بیشتر از متوسط بوده است، یعنی رضایت شغلی ماماهای بیمارستان کمتر بوده است (۱۴). در مطالعه شیخ ویسی در مورد بررسی رضایت شغلی کارکنان بهداشتی-درمانی در بیمارستان‌های زاهدان ۰/۰۷٪ کارکنان بهداشتی -درمانی رضایت شغلی ندارند، ۹/۸٪ رضایت شغلی کم، ۵۷/۶٪ رضایت شغلی متوسط، ۲۹/۲٪ رضایت شغلی بالا و ۲/۷٪ رضایت شغلی بسیار بالا دارند (۱۸).

همچنین منجمد و همکاران در پژوهش خود سطح رضایت اکثریت ماماها را در ابعاد حقوق و مزایا، امنیت شغلی، سیاست گذاری مدیریتی، وضعیت و شرایط محیط کار، نظارت و

سرپرستی و ارتباط با زندگی شخصی پایین گزارش کرده است (۱۰).

شاکری‌نژاد نیز در بررسی خود نشان داد که میزان نارضایتی ماماهای شاغل در بیمارستان‌های وابسته به وزارت بهداشت در تهران از عوامل مختلف شغلی، ۴۰٪ می‌باشد (۱۷).

همه این نتایج بیانگر این است که ماماها در ایران از نظر رضایت شغلی وضعیت مناسبی ندارند، بدون شک، سلامت و رضایت شغلی کارمندان از جمله ماماها، سبب افزایش کارایی آنها در سازمان و بهبود کیفیت خدمات ارایه شده به مراجعین آنها خواهد شد و اگر این مراجعین، رکن اساسی یک خانواده یعنی مادران باشند، قطعا مسؤولیت مدیران سازمان‌ها در جهت ایجاد یک محیط کاری مطلوب و بهینه برای کارکنان، سنگین‌تر خواهد بود.

نتایج این مطالعه نشان دادند که بیشترین میزان رضایت در بعد رضایت از سرپرست (۶۱/۹٪ افراد) و کمترین رضایت مربوط به بعد حقوق و مزایا بود. به طوری که ۸۳/۸٪ ماماهای شرکت کننده در این مطالعه رضایت کمی از حقوق و مزایای خود داشتند.

مطالعه Sharp نیز نشان داد رضایت شغلی پرستاران از حقوق و مزایا در مقایسه با سایر مؤلفه‌ها کمتر است که با مطالعه ما همخوانی دارد (۱۹). مطالعه اسفندیارآزاد مرزآبادی (۲۱) نیز ارتباط معنی‌دار بین رضایت شغلی و میزان درآمد را تأیید می‌کند در حالی که نتایج مطالعه میرمولایی و همکاران (۶) این ارتباط را نشان نمی‌دهد. از آنجائی که درآمد حاصل از یک شغل یکی از فاکتورهای اصلی در رضایت یا عدم رضایت افراد از شغل‌شان می‌باشد معنادار بودن این ارتباط که در مطالعه حاضر تأیید شده است منطقی به نظر می‌رسد.

تحقیق Gregory و همکاران (۲۲) در استرالیا نشان داد که رضایت پرستاران از ابعاد پرداخت و ارتقای شغلی در حد پایین قرار دارد که با مطالعه ما همخوانی دارد، اما این مطالعه رضایت از سرپرستان را نیز پایین گزارش کرده که با تحقیق حاضر همخوانی ندارد. با توجه به نتایج به دست آمده اکثریت کارکنان بیمارستان از عدم تناسب میان حقوق دریافتی و میزان ساعات کاری و حجم کاری انجام شده ناراضی هستند که پیشنهاد می‌شود مسؤولین محترم با درنظر گرفتن مسایلی چون تورم و افزایش هزینه‌های زندگی، تناسب حقوق با سختی کار و مزایای سختی کار، در این زمینه تدابیری بیندیشند.

در بعد ترفیع شغلی نتایج این مطالعه نشان داد که بیش از ۵۰٪ ماماها ناراضی هستند که با مطالعه زاهدی و همکاران (۷) در بین کارکنان بهداشتی شاغل در استان چهارمحال و بختیاری همخوانی دارد. جوکیک و همکاران در مطالعه خود فرصت برای ارتقا را از جمله متغیرهای مؤثر بر رضایت شغلی ذکر کرده‌اند (۲۳). در این زمینه به نظر می‌رسد اگر سازمان برای کارکنان امکاناتی را فراهم آورد که بتوانند با پرورش استعدادهای شخصی آنها در زمینه تخصصی خود فرصت پیشرفت داشته باشند و همچنین بر اساس لیاقت و توانایی افراد و عدالت، دستورالعمل مشخصی و روشنی برای ارتقا شغلی وجود داشته باشد، علاوه بر افزایش میزان رضایتمندی کارکنانش سبب بهبود و ارتقا بازدهی سازمان نیز خواهد شد.

نتایج مطالعه حاضر نشان دادند که بیشترین میزان رضایت در بعد رضایت از سرپرست است که با مطالعه منجمد و همکاران (۱۰) که اکثریت کارکنان از میزان دسترسی به مسؤولین در مواقع ضروری رضایت داشته‌اند و همچنین مطالعه جهانی و همکاران (۵) و مطالعه زاهدی (۷) که اکثریت کارمندان (بیش از ۵۰٪) رضایت خود را از سرپرست اظهار کردند همخوانی دارد اما با نتایج مطالعه میرمولایی و همکاران (۶) هم‌خوانی ندارد. دلیل این تفاوت می‌تواند ناشی از ویژگی‌های فردی و وجدان کاری مسؤولین و نحوه مدیریت سازمان باشد.

در بخش دیگری از نتایج این مطالعه مشخص شد که رضایت ماماها از شرایط محیط کاری که بیشتر مربوط به ساعات کاری و بارکاری زیاد در زایشگاه می‌باشد کم است که در این خصوص نتایج مطالعه Wheeler، Riding هم راستا با مطالعه ما است (۲۰). در مطالعه باقری و همکاران نیز بیشترین نارضایتی کارکنان دو بخش بهداشت و درمان از عوامل محیطی و رفاهی موجود در سازمان بوده است که با

مطالعه ما همخوانی دارد (۱۴) که در این زمینه پیشنهاد می‌شود که با فراهم کردن شرایط مناسب فیزیکی محیط کار مثل نور، بهداشت و تهویه مناسب و تجهیزات کافی و همچنین متناسب کردن ساعات کاری با حجم کاری، گامی در جهت افزایش رضایت کارکنان برداشته شود.

در بعد ارتباط با همکار نتایج نشان داد که بیش از نیمی از ماماها از همکاران خود راضی هستند که با مطالعه زاهدی (۷) و جهانی (۵) همخوانی دارد. شاید بتوان گفت به علت وجود شرایط شغلی دشوار و سنگینی کار در محیط‌های بیمارستانی، افراد با ایجاد ارتباط‌های دوستانه و حمایتی سعی می‌کنند به نوعی از تنش موجود بکاهند.

یافته‌های این مطالعه همچنین نشان دادند که بین رضایت شغلی و تأهل ارتباط معنی‌دار وجود ندارد که با مطالعه میرمولایی و همکاران (۶) و زاهدی و همکاران (۷) و جهانی (۵) همخوانی دارد. همچنین در این مطالعه بین رضایت شغلی با سن و سابقه کار نیز رابطه معنی‌دار مشاهده نشد که با مطالعه سلیمان‌نژاد (۱۶) و میرمولایی (۶) و جهانی (۵) همخوانی دارد. بخش دیگری از یافته‌های مطالعه حاضر نشان دادند که بین رضایت شغلی و وضعیت استخدامی ارتباط معنی‌دار وجود دارد که با مطالعه میرمولایی و همکاران (۶) و جهانی و همکاران (۵) همخوانی دارد. در مطالعه ما میزان رضایت شغلی در مستخدمین طرحی بیشترین و در رسمی‌ها کمترین بود. در توضیح این یافته می‌توان گفت که نیروهای طرحی به دلیل استقلال مالی به دست آمده و انرژی و شوق و انگیزه بیشتر برای ورود به بازار کار و همچنین ناآشنایی و درگیری کمتر با مشکلات سازمانی در مقایسه با مستخدمین رسمی رضایت شغلی بیشتری دارند. در مطالعه ما بین رضایت شغلی و میزان تحصیلات نیز ارتباط معنی‌دار دیده نشد که با مطالعه میرمولایی و همکاران (۶) همخوانی دارد اما با مطالعه سلیمان‌نژاد (۱۶) و زاهدی (۷) همخوانی ندارد.

از آنجا که ماماهای زایشگاه به دلیل ماهیت خاص شغلی خود به طور غیرقابل‌اجتنابی با تنش و استرس و کار فیزیکی و روانی سخت وحساسی مواجه هستند و سلامت جسمی و روحی آنها به طور مستقیم و غیرمستقیم می‌تواند روی سلامت مادران و نوزادان تأثیر بگذارد و با توجه به نتایجی که از این پژوهش به دست آمد، پیشنهاد می‌شود که با به کارگیری تدابیری چون اصلاح شرح وظایف مامایی، کاهش حجم و فشار کاری، تدوین دستورالعمل‌های روشنی جهت ترفیع و ارتقا شغلی، فراهم کردن محیط فیزیکی و روانی مناسب و استاندارد، توجه به نیازها و مشکلات مادی و معنوی آنها، ایجاد قوانین حمایتی و حقوقی، افزایش حقوق و مزایا، حق زایمان و سختی کار ، ارزشیابی براساس قوانین روشن و عادلانه، به کارگیری مدیران شایسته و باتجربه و .. در جهت افزایش رضایت شغلی ماماهای شاغل در بخش زایشگاه گامی برداشته شود. لازم به ذکر است که مسؤولین و سازمان‌های برنامه‌ریز و تصمیم‌گیر کشور اگر بدانند که سلامت این قشر، تا چه میزان روی سلامت خانواده و جامعه تأثیرگذار است، متوجه خواهند شد که حتی سرمایه‌گذاری در این زمینه می‌تواند نوعی صرفه‌جویی اقتصادی نیز باشد. از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به وقت کم ماماهای شاغل در زایشگاه جهت پر کردن پرسش‌نامه‌ها و عدم همکاری برخی ماماها برای شرکت در این مطالعه به خاطر نارضایتی از وضعیت موجود و ناامیدی از بهبود شرایط اشاره کرد.

نتیجه‌گیری

از آنجا که ماماهای زایشگاه به دلیل ماهیت خاص شغلی خود به طور غیرقابل‌اجتنابی با تنش و استرس و کار فیزیکی و روانی سخت وحساسی مواجه هستند و سلامت جسمی و روحی آنها به طور مستقیم و غیرمستقیم می‌تواند روی سلامت مادران و نوزادان تأثیر بگذارد و با توجه به نتایجی که از این پژوهش به دست آمد، پیشنهاد می‌شود که با به کارگیری تدابیری چون اصلاح شرح وظایف مامایی، کاهش حجم و فشار کاری، تدوین دستورالعمل‌های روشنی جهت ترفیع و ارتقا شغلی، فراهم کردن محیط فیزیکی و روانی مناسب و استاندارد، توجه به نیازها و مشکلات مادی و معنوی آنها، ایجاد قوانین حمایتی و حقوقی، افزایش حقوق و مزایا،

حق زایمان و سختی کار ، ارزشیابی براساس قوانین روشن و عادلانه، به کارگیری مدیران شایسته و باتجربه و .. در جهت افزایش رضایت شغلی ماماهای شاغل در بخش زایشگاه گامی برداشته شود. لازم به ذکر است که مسؤولین و سازمان‌های برنامه‌ریز و تصمیم‌گیر کشور اگر بدانند که سلامت این قشر، تا چه میزان روی سلامت خانواده و جامعه تأثیرگذار است، متوجه خواهند شد که حتی سرمایه‌گذاری در این زمینه می‌تواند نوعی صرفه‌جویی اقتصادی نیز باشد. از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به وقت کم ماماهای شاغل در زایشگاه جهت پر کردن پرسش‌نامه‌ها و عدم همکاری برخی ماماها برای شرکت در این مطالعه به خاطر نارضایتی از وضعیت موجود و ناامیدی از بهبود شرایط اشاره کرد.

References

1. Mirzabeigi Gh, Salemi S, Sanjari M, Shirazi F, HeidarSh., Maleki S. Job Satisfaction among Iranian Nurses. The Journal of Faculty of Nursing & Midwifery 2009; 15(1): 49-59. [In Persian]
2. Ahmadi A, Mobaraki H, Youseli M. Structural relations between job satisfaction and organization citizenship behavior among nurses of Qazvin and Isfahan hospitals. The Journal of Qazvin University of Medical Sciences & Health Services 2012;16(2): 71-6. [In Persian]
3. Movahhed MA, Haghighi Moghaddam Y. Survey of job satisfaction and the factors affecting it, with employed nurses in the educational and curative centers of Urmia University of Medical Sciences, 1380. Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty 2004; 2(2): 91-86. [In Persian]
4. Joolaee S, Jalili HR, Rafii F, Hajibabaee F, Haghani H. Relationship between Moral Distress and Job Satisfaction among Nurses of Tehran University of Medical Sciences Hospitals. The Journal of Faculty of Nursing & Midwifery 2012; 18(1): 42-51. [In Persian]
5. Jahani F, Farazi A, Rafiei M, Jadidi R, Anbari Z. Job satisfaction and its related factors among hospital staff in Arak in 2009. Arak Medical University Journal (Rahavard Danesh) 2010; 13(1): 32-9. [In Persian]
6. Mirmolaei T, Dargahi H, Kazemnejad A, Mohajerrahbari M. Job satisfaction of midwives. The Journal of Faculty of Nursing & Midwifery 2005;11(24-25): 87-95. [In Persian]
7. Zahedi MR, Palahang H, Ghaffari M. Job satisfaction among health personnel in Chaharmahal & Bakhtiari province, 1998-99. Shahrekord University of Medical Sciences Journal 2000; 2(1): 27-33. [In Persian]
8. Feyzolahzade S. Azizpur R. Job satisfaction among Nursing & Midwifery staff in centers affiliated health network of Karaj. Proceeding of the first national conference of resources management in hospital; 2002. [In Persian]
9. Hoseynzade D, Saemyan A. Job satisfaction, paying attention to staff and quality of working life. Management 2002; 12(63, 64):40-7. [In Persian]
10. Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian F, Oveissipour R, Nakhost Pandi S, Mahmoudi M. A nationwide study of level of job satisfaction of nursing personnel in Iran. Hayat J 2004;10(4):39-48. [In Persian]
11. Heidari S, Sabet B, Faghri J, Amini M. Job satisfaction in Alzahra health care centers. Health Treat Inform Manag 2005; 2(2):33-7. [In Persian]
12. Veissi M, Atef Vahid MK, Rezaei M. Job stress, job satisfaction and mental health: The balancing effects of personal hardiness and social support network factors. Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology (Andeesheh Va Raftar) 2000;6(23-22): 70-8. [In Persian]
13. Khandan M, Roshan zamir S, Maghsoudipour M. Survey of Workload and Job Satisfaction relationship in a Productive Company. Iran Occupational Health 2012; 9(1): 30-6. [In Persian]
14. Bagheri Sh, Kousha A, Janati A, Asghari Jafar Abadi M, Farahbakhsh M. Comparative study of job satisfaction among health. Journal of Military Medicine 2012; 14(2): 105-12. [In Persian]
15. Arshadi N. The survey validity & reliability of JDI questionnaire in oil national company. [MSc thesis]. Ahvaz, Iran: Psychology faculty of shahid Chamran University; 1980. [In Persian]

16. Soleymannezhad H. The survey of relationship between job stress & job satisfaction in Ilam govermental organization staffs. Journal of Ilam University of Medical Sciences 2004;12(45-44): 34-9. [In Persian]
17. Shakeri M .considering job satisfaction in Midwifes worked in Labor ward and its relationship with their demographic characterstics in hospitals affliated health ministry of Iran. [MSc thesis]. Tehran, Iran: faculty of nursing & Midwifery school, Iran University of Medical sciences; 1994.
18. SheikhVeisi Z. The survey of job satisfaction in health and care personnel in hospitals under the Zahedan University of medical sciences in 2006. [Phd thesis]. Zahedan, Iran: Zahedan University; 2006. [In Persian]
19. Sharp T. Job satisfaction among psychiatric registered nurses in New England. Journal of Psychiatric & Mental Health Nursing 2008; 15: 374-8
20. Wheeler H, Riding R. Occupational stress in general nurses and midwives. Br J Nurs 1994 8;3(10):527-34.
21. Azad-marzabadi E, Tarkhorani H. The relation between job stress and job satisfaction in a group of personnel. Journal of Behavioral Sciences 2008; 1(2): 121-9. [In Persian]
22. Gregory M, James A, Neville K. Job satisfaction and organization citizenship behavior. J Manag Psychol 2002; 17 (4): 287-97
23. Djukic M, Kovner C, Budin WC, Normen R. Physical work environment, testing and expended model of job satisfaction in a sample of registered nurses. Nurs Res 2010;59(6):441-51.

The survey of job satisfaction of midwives worked in labor wards of Isfahan hospitals

Sahar Sabooteh[1], Hossein Shahnazi[2], Gholamreza Sharifirad[3], Akbar Hassanzadeh[4]

Original Article

Abstract

Background: Since, midwifery plays a pivotal role in terms of both family and social health, and increase their job satisfaction will result in augmented care and medical services quality delivered to both susceptible groups named mothers and infants as well as family health and satisfaction, then attention to their heath and job satisfaction seems critical. Therefore; the current study was aimed at exploring midwifery job satisfaction who works in maternity.

Methods: This study is cross-sectional. In total, 106 selected randomly midwifery working in maternities of Isfahan city interred the study. Data gathering method was job satisfaction questionnaire (JDI) including (55 questions) that was created by smith, Kendal and haleen and its validity and reliability was previously confirmed in other surveys. Data were analyzed by SPSS 18 and descriptive and analytical (Pierson and spearman correlation, one-way ANNOVA and independent t-test) statistical tests. Significance level was also taken into account less than 0.05.

Findings: Results shown that score mean of midwifery job satisfaction is 44.75±16.43 (considered from 100), job satisfaction was classified as 23.8% low, 69.5%moderate and 6.7% high. The utmost satisfaction was supervisor satisfaction (61.9%) and the most grievances were both salary (83.8%) and job elation (57.1%). There was a significant relationship between total job satisfactions with all that aspects. In this study, also there was no significant relationship between total job satisfactions with factors including age, job experience, education and marital status. Although; there was a statistical significant relationship between total job satisfaction with salary and employment status ($P<0.05$).

Conclusion: This survey maintained that only a few percent of midwifery working in maternity have high job satisfaction, therefore; it is recommended that authorities' causes increase job satisfaction, qualified work place for midwifery and a pleasure place for patients and individuals using approaches including work place improvement, increase salary, making a chance for job elation and supportive instructions.

Keywords: job satisfaction, midwifery, hospital

Citation: Sabooteh S, Shahnazi H, Sharifirad Gh, Hassanzadeh A. .**The survey of job satisfaction of midwives worked in labor wards of Isfahan hospitals**. J Health Syst Res 2014; 10(1):**191-200.**

Received date: 22/11/2012 **Accept date: 30/12/2013**

1. MSc Student of Health Education, Department of Health Education and Promotion, School of Public Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran
2. Assistant Professor, Department of Health Education and Promotion, School of Public Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran (Corresponding Author) Email:h_shahnazi@yahoo.com
3. Professor, Department of Health Education and Promotion, School of Public Health, Qum University of Medical Sciences, Qum, Iran
4. Lecturer, Department of Epidemiology and Biostatistics, School of Public Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran