

انگیزه اشتغال به کار و میزان رضایت‌مندی از حرفه مامایی در بین دانش‌آموختگان رشته مامایی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، سال ۸۸-۱۳۸۶

سردبیر محترم

مسئله انگیزه اشتغال به کار و رضایت افراد از شغل خود یکی از مسایل مورد توجه در خصوص دانش‌آموختگان مامایی است (۱). از طرفی فراهم آوردن عوامل رضایت‌بخش از شرایط اساسی ایجاد انگیزش در انسان است (۲). همچنین توجه به رضایت شغلی ماماها به‌عنوان جزئی مؤثر در سیستم‌های بهداشتی جهت ارائه خدمات به دو قشر آسیب‌پذیر (مادران و کودکان) از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (۳). مطالعه حاضر با هدف تعیین انگیزه اشتغال به کار و میزان رضایت‌مندی از حرفه مامایی در بین دانش‌آموختگان رشته مامایی دانشگاه علوم پزشکی قزوین در سال ۸۸-۱۳۸۶ انجام شد.

این مطالعه توصیفی - مقطعی بر روی کلیه دانش‌آموختگان مقطع کاردانی (اعم از روزانه و شبانه) مامایی که در فاصله سال‌های ۸۵-۱۳۷۵ وارد دانشگاه شده بودند طی سال‌های ۸۸-۱۳۸۶ انجام شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسش‌نامه بود که با مراجعه به بایگانی اداره آموزش و به‌دست آوردن آدرس، این پرسش‌نامه‌ها در اختیار افراد قرار داده می‌شد. در دوره زمانی موردنظر، ۳۲۴ مورد پرسشنامه ارسال شد که در مجموع، ۲۰۳ مورد پرسشنامه عودت داده شد و اطلاعات موجود در آن‌ها توسط نرم‌افزار SPSS و با استفاده از آمار توصیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

در مجموع، ۸۹/۹ درصد از افراد مورد بررسی، تمایل به اشتغال در رشته مامایی داشتند. بیشترین انگیزه اشتغال به کار، علاقه به رشته تحصیلی (۶۷/۴٪) و خدمت به بیماران (۶۵/۱۴٪) و کم‌ترین میزان (۳۸/۹٪) مربوط به استقلال حرفه‌ای بود. در بررسی مطالعات مشابه دیده شد که ۶۸/۴ درصد افراد، قوی‌ترین انگیزه اشتغال را کسب درآمد و امرار معاش ذکر کرده‌اند (۴). لازم به ذکر است ۸۸/۲ درصد دانش‌آموختگان در آزمون‌های ورودی رشته مامایی جهت ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر شرکت کرده بودند که ۴۴/۷ درصد آنان در این آزمون‌ها پذیرفته شده بودند. بیشترین درصد رضایت‌مندی از حرفه مامایی در حد متوسط بود (۳۷/۹٪). بیشترین علت عدم رضایت، نداشتن پایگاه مشخص برای حرفه مامایی، خط مشی نامناسب بر محیط کار و نبود امنیت شغلی ذکر شده و علاقه نداشتن نسبت به شغل مامایی و عدم کفایت حقوق و دستمزد به‌عنوان ضعیف‌ترین عامل جهت عدم رضایت‌مندی عنوان گردید. مطالعه میرمولایی و همکاران نشان داد که ۵۴/۴ درصد واحدهای پژوهش هرگز از شغل خود احساس رضایت نداشتند و رضایت ماماها در ابعاد جایگاه شغلی و امنیت شغلی در بالاترین سطح خود بود (۳) واتسون و همکاران در تحقیق خود در استرالیا اظهار داشتند که ۸۱ درصد پرسنل مامایی از رضایت شغلی بالایی برخوردار بوده‌اند (۵). این تفاوت شدید شاید مبین عدم وجود جایگاه مشخص برای حرفه مامایی، خط مشی نامناسب بر محیط کار و نبود امنیت شغلی و سایر مسایل مربوط به رضایت شغلی در ایران در مقایسه با سایر کشورها باشد. در مفهوم جدید امنیت شغلی، سازمان‌ها باید بستر لازم برای توانمندی کارکنان خود را در ابعاد تخصصی، جسارت عملی، تجربه‌آموزی، رضایت شغلی، رفتار ارتباطی، تفکر و وجدان فراهم آورند تا آنان بتوانند انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان را برآورده سازند. توانمند شدن کارکنان یک سازمان بدین‌صورت خود تضمین‌کننده امنیت شغلی است.

کلیدواژه‌ها: انگیزه اشتغال به کار، رضایت‌مندی، دانش‌آموختگان، رشته مامایی

«دریافت: ۱۳۹۰/۱۲/۱۵ پذیرش: ۱۳۹۱/۱/۲۹»

زینت صفدری^{۱*}؛ رعنا رضائی سپاسی^۲؛ مستانه کامروامنش^۳؛ اعظم باخته^۳

۱. مربی گروه مامایی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی قزوین

۲. مربی گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی قزوین

۳. مربی گروه مامایی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه

*عهده‌دار مکاتبات: قزوین، دانشگاه علوم پزشکی قزوین، دانشکده پرستاری و مامایی، تلفن: ۰۲۸۱-۳۳۳۸۰۳۴

Email: safdari.zinat@gmail.com

References:

1. Amir Ali Akbari S, Rafeie K, Ahmadi M, Alavi Majd H. [The reasons of social the choice in midwifery filed in students of Tehran University of Medical Sciences (Persian)]. *Journal of Nursing and Midwifery*. 2006; 16 (52):3-8.
2. Kashanani M. [Human, Work and Motivation (Persian)]. *Tadbir*. 2002; 129.
3. Mir Molaei T, Darghazi H, KazemNejhad A, Mohajer Rahbari M. [Survey of Job satisfaction of employed midwives (Persian)]. *Hayat*. 2005; 11 (24-25):87-95.
4. Bakhshi H, Ismail Zadeh M, Taleghani F, Rafiee R, Mehdizadeh KH. [Employment status of graduates of Rafsanjan University of Medical Sciences (Persian)]. *Journal of Qazvin Medical Sciences and Health Services*. 2002; 22:16-23.
5. Watson L, Potter A, Donohue L. Midwives in Victoria, Australia: a survey of current issues and job satisfaction. *Midwifery*. 1999; 15(4):216-31.