

بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد ماماهاى شاغل در مراکز زایمانی شهر قزوین سال ۱۳۹۶

سمیه فلاح*^۱، سمیه قلیچ خانى^۲، منیرالسادات میرزاده^۳، لیلا قلندری^۴، زهرا باجلان^۵

تاریخ دریافت ۱۳۹۷/۰۴/۱۸ تاریخ پذیرش ۱۳۹۷/۰۷/۲۹

چکیده

پیش‌زمینه و هدف: با توجه به نقش کلیدی ماماها به‌عنوان یکی از اجزای مؤثر سیستم بهداشتی برای ارائه خدمات مامایی به دو قشر آسیب‌پذیر جامعه یعنی مادران و نوزادان این مطالعه باهدف تعیین ارتباط بین رضایت و عملکرد شغلی ماماهاى شاغل در زایشگاه‌های قزوین انجام شد.

مواد و روش کار: در این مطالعه توصیفی تحلیلی، جامعه پژوهش ۱۰۰ مامای شاغل در زایشگاه‌های شهر قزوین بود که به روش سرشماری انتخاب و وارد مطالعه شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکى و کروم، پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون و فرم اطلاعات دموگرافیک بود. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها در مطالعات قبلی تأیید شده است. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد بین نمره رضایت شغلی با نمره عملکرد شغلی همبستگی معنی‌داری وجود ندارد. اکثر واحدهای پژوهش (۶۰ درصد) رضایت شغلی کمی داشتند. بیشترین میزان رضایت در بعد رضایت از سرپرست (۵۵ درصد) و کم‌ترین میزان در بعد رضایت از حقوق و مزایا (۳۴ درصد) بود. همچنین نتایج نشان داد بین رضایت کلی شغلی با تمام ابعاد آن ارتباط و همبستگی مثبت آماری وجود دارد. یافته‌های این مطالعه همچنین نشان داد که بین سطح رضایت کلی شغلی با سن، تحصیلات و وضعیت استخدام ارتباط آماری معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/05$).

بحث و نتیجه‌گیری: از نتایج این مطالعه می‌توان در برنامه‌ریزی‌های دقیق در جهت افزایش رضایت شغلی کادر مامایی و ترمیم حقوق و مزایای آنان استفاده نمود. زیرا نتایج این پژوهش حاکی از آن است میزان رضایت شغلی کادر مامایی کم بوده و هرچند بین این یافته و عملکرد شغلی رابطه معنی‌داری به دست نیامد، این می‌تواند زنگ خطری برای مسئولان محسوب گردد زیرا رضایت شغلی ناکافی می‌تواند به ارائه مراقبت‌های ناکارآمد و درنهایت تأثیر بر ارتقا سلامت مادران و نوزادان منجر گردد.

کلیدواژه‌ها: رضایت شغلی، عملکرد شغلی، ماما

مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره شانزدهم، شماره هشتم، پی‌درپی ۱۰۹، آبان ۱۳۹۷، ص ۵۷۴-۵۶۴

آدرس مکاتبه: قزوین، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی قزوین، تلفن: ۰۲۸۳۳۳۳۶۰۰۱

Email: shimafalah@ymail.com

مقدمه

یا مطبوع در نتیجه ارزیابی شغلی با تجربه فردی است که این حالت مثبت می‌تواند کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد کند. از نظر سازمانی سطح بالای رضایت شغلی، منعکس‌کننده جوسازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود (۲). یکی از پیامدهای رضایتمندی در محیط کار، عملکرد شغلی است. عملکرد شغلی به‌عنوان ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از

رضایت شغلی، یک سازه چندوجهی است که نظریه‌پردازان تعاریف متعددی از آن ارائه کرده‌اند که از آن جمله می‌توان به دیدگاه خوشایند یا ناخوشایند کارمند نسبت به کار، گرایش عاطفی و مثبت نسبت به شغل و احساسات و عواطف درک شده ناشی از تجربیات کاری اشاره کرد (۱). در واقع رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت

- هیئت علمی گروه مامایی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی قزوین، قزوین، ایران (نویسنده مسئول)
- دانشجوی کارشناسی مامایی، گروه مامایی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی قزوین، قزوین، ایران
- استادیار گروه پزشکی اجتماعی، مرکز تحقیقات متابولیک، دانشگاه علوم پزشکی قزوین، قزوین، ایران
- دانشجوی کارشناسی مامایی، گروه مامایی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی قزوین، قزوین، ایران
- هیئت علمی گروه مامایی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی قزوین، قزوین، ایران

واقعی برای پیشرفت) و رضایت از حقوق و مزایا (میزان حقوق دریافتی، برابری ادراکی در مورد حقوق و روش پرداختی به کارکنان) (۱۳).

عدم توجه به مسئله رضایت شغلی در بلند مدت، نظام سازمان را مختل و موجب بروز عصبان، کاهش حس مسئولیت، کاهش روحیه کارکنان و در نهایت ترک خدمت می‌شود و این امر خود باعث افزایش عوامل مرتبط با نارضایتی و فرسودگی شغلی مانند افزایش بارکاری، شیفت‌های کاری ناخوشایند و غیره خواهد شد (۱۴).

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر وضعیت بدنی و توان ذهنی در شرایط بهتری قرار دارند (۱۵). کارکنان راضی‌تر بهره‌ورتر، کارآمدتر و شادتر هستند، خدمات بهتری ارائه می‌دهند و مدت طولانی‌تری در کار فعلی خود باقی می‌مانند (۱۶). در بخش بهداشت، رضایتمندی شغلی به‌طور قوی با کیفیت و کارایی خدمات، رضایتمندی بیماران و بهبودی آن‌ها و کاهش هزینه‌های پزشکی ارتباط دارد (۱۷، ۱۸). عدم رضایتمندی شغلی از طریق اختلال در سلامت جسمی، روانی و ایجاد استرس در کارکنان، افزایش تعارضات درون سازمانی و حوادث ناشی از کار و افزایش غیبت و جابه‌جایی کارکنان پیامدهای منفی از قبیل کاهش کارایی، عملکرد و اثربخشی برای سازمان در بردارد (۱۹). این عوامل ظرفیت سازمان‌های مراقب سلامت برای ارائه مراقبت‌های با کیفیت و تأمین نیازهای بیماران را تهدید می‌کند (۲۰). در هر لحظه، نوزادانی در گوشه و کنار دنیا متولد می‌شوند. تولد، با شکوه‌ترین و در عین حال بحرانی‌ترین لحظه زندگی بشر است. این اتفاق بزرگ، شغل مامایی را به‌عنوان یک شغل مهم و حیاتی مطرح کرده است. حرفه مامایی از جمله مشاغلی است که بر مبنای اعتقادات دینی و عرفی کشورمان، با تمام فشارهای جسمی و روانی، بر عهده زنان گذاشته شده است؛ این درحالی است که زنان، نقش بارزی در امور داخلی خانواده‌ها داشته و فشارهای روانی در محیط کار آنان می‌تواند علاوه بر تهدید سلامت جسم و روان آن‌ها، منجر به افزایش اختلالات فردی، خانوادگی و اجتماعی شود. سازمان‌های بهداشتی و درمانی به علت اهمیت وظیفه‌ای که در زمینه پیشگیری، مراقبت و درمان بر عهده دارند، از جایگاه ویژه‌ای در جامعه برخوردار می‌باشند. همانطور که ذکر شد نارضایتی شغلی در کارکنان بیمارستان نتایج بسیار جدی به دنبال دارد. این امر منجر به گسستگی عاطفی، بی‌تفاوتی و کاهش کیفیت خدمات ارائه شده نسبت به بیماران می‌شود به دلیل اهمیت تأثیر رضایت شغلی در کیفیت خدمات ارائه شده به بیماران، چنانگ و همکاران سنجش رضایت شغلی را به منظور بررسی

رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره‌ی زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف می‌شود، عملکرد شغلی، کارایی و اثربخشی در کار می‌باشد. عملکرد شغلی نشان می‌دهد که کار فرد تا چه حد به‌صورت رضایت‌بخش انجام می‌گیرد (۳). مطالعات متون مربوط به رضایت شغلی نشان می‌دهد که رضایت شغلی از جنبه‌ها و ابعاد خاص در محیط‌های مختلف و برای گروه‌های متفاوت اهمیتی گسترده دارد. برخی مطالعات متغیرهای شخصیت و ویژگی‌های شخصی را بر رضایت شغلی مؤثر می‌دانند، و برخی دیگر شرایط کاری و فعالیت‌هایی را که منجر به نارضایتی می‌شوند، مؤثر قلمداد کرده‌اند (۴). 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 (۵). 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 درصد) و پس‌از آن اسکاتلند (۳۸ درصد)، انگلستان (۳۶ درصد)، کانادا (۳۳ درصد) و آلمان (۱۷ درصد) قرار دارند (۶). مطالعه زاهدی (۲۰۰۰) 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 وجود دارد (۷). اوکافی و همکاران (۲۰۱۵) سطوح بالایی از رضایت شغلی پرستاری و مامایی را در زمینه‌های بالینی در ایرلند نشان دادند (۸). میرمولایی (۲۰۰۵)، محمد بیگی (۲۰۱۲) و همکاران در مطالعات خود نشان دادند اکثر ماماها از رضایت شغلی متوسطی برخوردارند (۹، ۱۰). در مطالعه فیض زاده و عزیزپور (۲۰۱۴) میزان رضایتمندی کارکنان پرستاری و مامایی از حرفه خود با میانگین امتیاز ۲/۸ و در حد خیلی ضعیف گزارش شده است (۱۱). رولئو و همکاران (۲۰۱۲) رضایت شغلی متوسط ماماها را در سنگال بیان کردند، حداقل رضایت شغلی آن‌ها به وضعیت پاداش و محیط کار و حداکثر رضایت به جنبه روحیه و امنیت محیط کار مربوط می‌شد (۱۲). اسمیت^۳ و همکاران (۲۰۰۲) پنج بعد شغل را که می‌توانند معرف خصوصیات برجسته رضایت شغلی باشند، بیان می‌کنند که عبارتند از: رضایت از کار (قلمرو و 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

³ Smite et al

¹ O'keeffe et al

² Rouleau et al

تغییرات آن حداقل هر شش سال یک بار توصیه می‌کنند (۲۱). از این رو بر آن شدیم مطالعه‌ای باهدف تعیین ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد ماماها‌ی شاغل در مراکز زایمانی شهر قزوین سال ۱۳۹۶ انجام دهیم.

مواد و روش کار

این پژوهش از نوع مطالعات مقطعی توصیفی تحلیلی بوده که جامعه مورد مطالعه را کلیه ماماها‌ی شاغل زایشگاه شهر قزوین تشکیل می‌داد. ملاک ورود به این مطالعه عبارت بود از حداقل تحصیلات کاردانی ماما، داشتن حداقل ۱ سال سابقه و عدم بازنشستگی و ملاک خروج از مطالعه، عدم تمایل و تکمیل ناقص جهت پر نمودن پرسشنامه در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری به روش در دسترس و بر اساس دارا بودن معیارهای ورود به مطالعه با مراجعه مداوم محقق به بیمارستان‌های زایشگاهی دولتی و خصوصی شهر قزوین (کوثر، تأمین اجتماعی، مهرگان، دهخدا، پاستور) و در اختیار قرار دادن پرسشنامه‌ها به ماماها‌ی شاغل در آن مرکز جمع‌آوری شد. تعداد حجم نمونه مورد بررسی برای ماماها به روش تمام شماری بعد از ریزش نمونه ۱۰۰ مورد به دست آمد. روش جمع‌آوری اطلاعات، عبارت از پرسش نامه سنجش رضایت شغلی ویسوسکی و کروم و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون که روایی و پایایی آن در مطالعات قبلی تأیید شده است و فرم اطلاعات دموگرافیک بود.

* پرسشنامه مشخصات فردی، شامل سن، وضعیت تأهل، وضعیت استخدامی، تحصیلات، سنوات، سابقه بیماری جسمی و روانی که بر اساس مطالعه کتب و مقالات مروری تدوین گردید. برای تعیین اعتبار پرسشنامه دموگرافیک از روش اعتبار محتوا استفاده شد. به این ترتیب که با مطالعه جدیدترین منابع علمی در دسترس از جمله کتب، مقالات، نشریات علمی و با توجه به اهداف پژوهش و با راهنمایی اساتید محترم * پرسشنامه تدوین شد و پس از نظرخواهی از ۱۰ تن از اعضای هیئت علمی دانشگاه و لحاظ کردن اصلاحات، اعتبار آن تأیید گردید. این پرسشنامه به دلیل اطلاعات ثابت و بدون تغییر پایا نگردید.

* پرسشنامه رضایت شغلی^۴: یکی از ابزارهای معتبر برای سنجش رضایت شغلی، پرسشنامه سنجش رضایت شغلی است که توسط ویسوسکی و کروم^۵ ساخته شده است. این پرسشنامه از ۳۹ گویه و ۵ خرده مقیاس کار (۱۰ سؤال)، سرپرست (۸ سؤال)، همکار (۱۰ سؤال)، ارتقاء (۵ سؤال) و پرداخت (۶ سؤال) تشکیل شده است.

امتیازبندی این سؤالات بر اساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت بوده و برای سنجش رضایت شغلی فرد، ابتدا امتیازات هر یک از ابعاد جداگانه محاسبه و سپس امتیازات تمامی ابعاد با هم جمع شد. روایی پرسشنامه با بهره‌گیری از روش اعتبار محتوا به لحاظ این که به تأیید اساتید محترم و خبرگان رسیده، تأمین گردیده است پایایی پس از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ که مقدار آن ۰/۹۱۷ بود، به دست آمد، بدیهی است با توجه به مقدار به دست آمده می‌توان اظهار داشت که پرسشنامه از پایایی خوبی برخوردار است (۲۲). در پژوهش خاوری و یوسفیان (۱۳۸۶)، پایایی پرسشنامه (تعداد ۳۰ پرسشنامه) از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمد که در سطح بالایی قرار دارد (۲۳).

* پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون^۶: این پرسشنامه پاترسون از ۱۵ گویه تشکیل شده است که به منظور سنجش عملکرد شغلی کارکنان بکار می‌رود. نمره گذاری پرسشنامه بصورت طیف لیکرت ۴ نقطه‌ای بود که برای گزینه‌های «به ندرت»، «گاهی»، «اغلب» و «همیشه» به ترتیب امتیازات ۰، ۱، ۲ و ۳ در نظر گرفته شد. دامنه‌ی نمرات و امتیازات هر آزمودنی بین ۰ تا ۴۵ بود (۲۴). در پژوهش اصلانیور جوکندان و همکاران (۲۰۱۲) پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی از طریق آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۹ به دست آمد. روایی این مقیاس نیز از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی محقق ساخته $r = 0/61$ در سطح معنی‌داری $p < 0/01$ به دست آمد (۲۵).

توزیع پرسشنامه‌ها توسط پژوهشگران و پس از انجام هماهنگی‌های لازم با کسب مجوز از معاونت پژوهشی دانشگاه و ارائه معرفی‌نامه، به بیمارستانهای واجد شرایط (بیمارستان‌های دارای بخش زایشگاه) انجام گرفت. نمونه‌ها قبل از ورود به مطالعه اطلاعات کافی در رابطه با اهداف و روش کار مطالعه را دریافت نمودند و از آن‌ها خواسته شد تا فرم رضایت آگاهانه شرکت در مطالعه را تکمیل نمایند. سپس از آنها دعوت شد تا پرسشنامه‌ها را در مدت یک ساعت تکمیل نمایند و به پژوهشگر تحویل نمایند. لازم به ذکر است که شرکت در مطالعه حاضر داوطلبانه بوده و هیچ ضرر و آسیبی در اثر عدم شرکت در مطالعه نمونه‌ها را تهدید نمی‌کرد. همچنین به شرکت کنندگان در مطالعه اطمینان داده شد که اطلاعات آن‌ها محرمانه باقی خواهد ماند و تنها از اطلاعات در جهت اهداف مطالعه استفاده خواهد شد.

بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، اطلاعات وارد نرم‌افزار آماری نسخه ۲۴ SPSS شده و با آزمون‌های همبستگی اسپیرمن، آزمون

⁶ Job Paterson questionnaire (JPQ)

⁴ Job Descriptive Index (JDI)

⁵ Weysocki & Kromm

(۸۷ درصد) در طبقه متوسط ۸ درصد مرفه و ۵ درصد زیر حد متوسط بودند. (۸۷ درصد) سابقه بیماری جسمی و ۹۸ درصد سابقه بیماری روانی تشخیص داده شده توسط پزشک نداشتند.

نمره عملکرد شغلی نمونه هادر محدوده ۲۷-۴۵ با میانگین و انحراف معیار ۴۰/۴۴± ۴/۷ که ۱۰۰ درصد نمونهها در محدوده با عملکرد بالا بودند. بین نمره رضایت شغلی با میانگین و انحراف معیار ۲±۰/۶۵ با نمره عملکرد شغلی همبستگی معنی داری دیده نشد ($p>0/05$). در این مطالعه (۶۰ درصد) از نمونهها رضایت شغلی کم، ۱۹ درصد متوسط و ۱ درصد رضایت شغلی بالا و ۲۰ درصد عدم رضایت داشتند. بیشترین میزان رضایت در بعد رضایت از سرپرست (۵۵ درصد) و کمترین میزان رضایت در بعد رضایت از حقوق و مزایا (۳۴ درصد) بود (جدول ۱).

آنووا، تی مستقل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. اطلاعات در سطح معنی داری کمتر از $p<0/05$ تحلیل شدند.

یافته‌ها

نتایج حاصل از پژوهش بیانگر آن است که اکثر ماماهاای شاغل (۴۵ درصد)، سن بین ۳۰-۴۰ سال داشته‌اند. (۶۶ درصد) متأهل و ۳۴ درصد مجرد بودند. از لحاظ تحصیلات بیشترین فراوانی مربوط به مقطع کارشناسی (۸۳ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به مقطع کارشناسی ارشد (۷ درصد) بود. (۹۲ درصد) نوبت کاری در گردش داشتند. از نظر وضعیت استخدامی ۵۰ درصد نمونهها قراردادی، ۲۱ درصد رسمی، ۱۶ درصد پیمانی و ۱۳ درصد طرحی بودند. سنوات خدمت نمونهها به ترتیب (۶۰ درصد) زیر ۱۰ سال، ۲۳ درصد بین ۱۰-۱۵ سال و ۱۷ درصد بالای ۱۵ سال بود. از نظر وضعیت اقتصادی

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

متغیر	بدون رضایت	کم	متوسط	بالا
	تعداد	درصد	تعداد	درصد
رضایت شغلی کلی	۲۰	۲۰%	۱۹	۱۹%
رضایت از سرپرست	۳	۳%	۳۰	۳۰%
رضایت از همکاران	۲	۲%	۴۶	۴۶%
رضایت از فرصت‌های ترفیع شغلی	۱۳	۱۳%	۳۲	۳۲%
رضایت از حقوق و مزایا	۱۹	۱۹%	۳۵	۳۵%
رضایت از ماهیت شغل	۳	۳%	۵۶	۵۶%

رضایت از همکار (۳۰/۷۷) از همه بیشتر و با بعد رضایت ماهیت شغل (۰/۵۵) از همه کم‌تر بود (جدول ۲).

همچنین نتایج نشان داد که بین رضایت کلی شغلی با تمام ابعاد آن ارتباط و همبستگی مثبت آماری وجود دارد که این ارتباط با بعد

جدول (۲): رابطه بین رضایت کلی شغلی با هر یک از ابعاد آن در ماماهاای 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 شغلی کلی	r	r	r	r	r
	۰/۵۵	۰/۶۰	۰/۷۷	۰/۷۴	۰/۵۹
	P	P	P	P	P
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

رابطه معنی دار به دست نیامد ($p>0/05$). همچنین آزمون آنووا نشان داد بین گروه‌های سنی، تحصیلات و وضعیت استخدامی با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد ($p<0/05$) (جدول ۳).

بر اساس یافته‌های این مطالعه، بین نمره رضایت شغلی افراد با سایر متغیرهای دموگرافیک مثل نوبت کاری، سنوات خدمت، وضعیت اقتصادی، وضعیت تأهل و سابقه بیماری جسمی و روانی

جدول (۳): رابطه نمره رضایت شغلی با سن، تحصیلات و وضعیت استخدامی ماماهاى شرکت کننده در مطالعه

رضایت شغلی	رضایت شغلی	رضایت شغلی	رضایت شغلی	رضایت شغلی
میانگین	میانگین	میانگین	میانگین	میانگین
انحراف معیار	انحراف معیار	انحراف معیار	انحراف معیار	انحراف معیار
وضعیت استخدامی	سن	تحصیلات	وضعیت استخدامی	سن
رسمی	زیر ۳۰ سال	کاردانی	رسمی	زیر ۳۰ سال
۲/۸±(۰/۵۸)	۳±(۰/۵۵)	کارشناسی	۲/۸±(۰/۵۸)	۳±(۰/۵۵)
پیمانی	۳۰-۴۰ سال	کارشناسی ارشد	۲/۵±(۰/۶۰)	۲/۴±(۰/۶۲)
۲/۵±(۰/۶۰)	۲/۴±(۰/۶۲)	کارشناسی ارشد	۲/۴±(۰/۷۲)	۲/۷±(۰/۸۴)
قراردادی	بالای ۴۰ سال		۲/۴±(۰/۷۲)	۲/۷±(۰/۸۴)
طرحی			۲/۲±(۰/۴۸)	
p-value	p-value	p-value	p-value	p-value
۰/۰۴	۰/۰۴	۰/۰۴	۰/۰۴	۰/۰۱

منفی وضعیت، در حیطه (سرپرست و ارتقا) با وضعیت استخدام ارتباط معنی دار آماری و معکوس وجود دارد (جدول ۴).
 نتایج آزمون آماری همبستگی اسپیرمن نشان داد بین متغیر رضایت شغلی در حیطه‌های (کار سرپرست همکار پرداخت) با سن همبستگی مثبت و ضعیف، در حیطه ارتقا با تحصیلات همبستگی منفی وضعیت، در حیطه (سرپرست و ارتقا) با وضعیت استخدام ارتباط معنی دار آماری و معکوس وجود دارد.

همچنین نتایج آزمون آماری همبستگی اسپیرمن نشان داد بین متغیر رضایت شغلی در حیطه‌های (کار سرپرست همکار پرداخت) با سن همبستگی مثبت و ضعیف، در حیطه ارتقا با تحصیلات همبستگی منفی وضعیت، در حیطه (سرپرست و ارتقا) با وضعیت استخدام ارتباط معنی دار آماری و معکوس وجود دارد (جهمچنین نتایج آزمون آماری همبستگی اسپیرمن نشان داد بین متغیر رضایت شغلی در حیطه‌های (کار سرپرست همکار پرداخت) با سن همبستگی مثبت و ضعیف، در حیطه ارتقا با تحصیلات همبستگی

جدول (۴): رابطه بین مشخصات دموگرافیک و رضایت شغلی ماماهاى شرکت کننده در مطالعه

متغیر	سن	تحصیلات	وضعیت استخدام	تأهل
	r	P	r	P
رضایت شغلی	۰/۲۴	۰/۰۱	-۰/۲۶	۰/۰۰۸
	۰/۰۳	۰/۷۲		

خود در این مطالعه رابطه معناداری مشاهده نشد. تحقیقات بیانگر آن است که بین عملکرد در کار و رضایت از کار رابطه مستقیم وجود دارد. کارکنان کاملاً راضی گرایش کمتری در مورد تسلیم شکایت دارند، از سلامت جسمانی و روانی بیشتری برخوردارند، طول عمرشان بیشتر است، وظایف جدید مرتبط با شغل را سریع‌تر یاد می‌گیرند و با سوانح شغلی کم‌تر روبه‌رو می‌شوند (۲۶). در این زمینه نتایج تحقیقات جهانی و همکاران (۲۷)، بشیر و اسمعیل^۱ (۲۸)،

بحث و نتیجه‌گیری

نقش ماماها در سلامت مادر و کودک که یکی از اجزای اصلی مراقبت‌های اولیه بهداشتی می‌باشد انکارناپذیر است. بنابر این بررسی میزان رضایت شغلی این قشر و به دست آوردن اطلاعات دقیق در خصوص مؤلفه‌های رضایت شغلی آن‌ها جهت طراحی مداخلات مؤثر بسیار حائز اهمیت می‌باشد. در رابطه با هدف اصلی پژوهش تعیین رابطه بین رضایت و عملکرد شغلی ماماها از دیدگاه

¹ Bashir, Ismail Ramay

از رفاه مادی با مقام و موقعیت اداری هیچکدام با بهره‌وری ارتباط مستقیم ندارد (۳۲).

در این مطالعه (۶۰ درصد) از نمونه‌ها رضایت شغلی کم، ۱۹ درصد متوسط و ۱ درصد رضایت شغلی بالایی داشتند و ۲۰ درصد بدون رضایت بودند. در مطالعه میرمولایی و همکاران (۲۰۰۵) (۹) و منجمد (۲۰۰۵) (۳۴) و جهانی (۲۰۱۰) (۲۷) نیز رضایت کلی شغلی پایین گزارش شده است. باقری و همکاران در مطالعه خود رضایت شغلی ماماها‌ی بیمارستان را کمتر از متوسط گزارش کرده است (۳۵). در مطالعه سابوته و همکاران (۲۰۱۴) (۱۱) و در مطالعه حیدریان و همکاران (۲۰۱۶) (۳۶) اکثر واحدهای پژوهش رضایت شغلی متوسطی داشتند. این در حالیست که در مطالعه‌ای در چین میزان رضایت متوسط کارکنان بهداشتی گزارش شده است (۱۷). همچنین در ایرلند سطح بالایی از رضایت شغلی جهانی گزارش شده است (۸).

در این مطالعه بیشترین میزان رضایت در بعد رضایت از سرپرست (۵۵ درصد) و همکاران و کم‌ترین میزان رضایت در بعد رضایت از حقوق و مزایا و فرصت‌های ارتقا بود. بطوریکه ۵۳ درصد ماماها‌ی شرکت‌کننده در این مطالعه رضایت کم یا بدون رضایت از حقوق و مزایای خود بودند. در مطالعه سابوته و همکاران (۲۰۱۴)، بیشترین میزان رضایت در بعد رضایت از سرپرست، بیشترین نارضایتی از میزان حقوق و مزایا و فرصت‌های ترفیع شغلی بوده است (۱۱). از طرفی در مطالعه اوکافی (۲۰۱۵) سطوح پایین رضایت شغلی در زمینه مشارکت در تحقیق (۵۵ درصد)، گزارش شده بود (۸). با توجه به نتایج به دست آمده اکثریت ماماها از حقوق دریافتی و فرصت‌های ارتقا ناراضی هستند که پیشنهاد می‌شود مسؤولین محترم با در نظر گرفتن مسابلی چون تورم و افزایش هزینه‌های زندگی، تناسب حقوق باسختی کار و مزایای سختی کار، در این زمینه تدابیر بیندیشند. در بعد ترفیع شغلی نتایج این مطالعه نشان داد که بیش از ۴۵ درصد ماماها ناراضی هستند که با مطالعه زاهدی و همکاران (۲۰۰۰) در بین کارکنان بهداشتی شاغل در استان چهارمحال بختیاری هم‌خوانی دارد (۳۷). جوکیک و همکاران^۹ در مطالعه خود فرصت برای ارتقا را از جمله متغیرهای مؤثر بر رضایت شغلی ذکر کرده‌اند (۳۸). 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

رزقی و همکاران (۲۹)، علی و فاروقی^۲ (۳۰) همچنین چاوو و همکاران^۳ در مطالعه خود نشان دادند رضایت شغلی عملکرد را بهبود می‌بخشد (۳۱) که با پژوهش حاضر همسو نیستند از طرفی نتایج مطالعه کاظمیان و همکاران (۳۲) و پاکارد و متویدلو^۴ (۳۳) نشان داد بین رضایت و عملکرد شغلی کادر پرستاری رابطه معنی‌داری وجود ندارد. نتایج مطالعه به نظر محقق با توجه به حساسیت شغلی کادر ماماها‌ی در ارتباط با مادر و نوزاد، به نظر می‌رسد گرچه ممکن است پرسنل ماماها‌ی از کار خود ناراضی باشند اما هرگز حاضر نیستند که این عدم رضایت را با کم کاری یا عدم ارائه خدمت مفید و مؤثر به یک انسان دردمند یا یک مادر در حال زایمان جبران نمایند. همچنین نظارت بر کادر ماماها‌ی توسط مسئولین بخش، سوپروایزرها و مترون بطور مستقیم و مداوم صورت می‌گیرد و اگر کسی در انجام وظیفه اهمال و سستی نماید توسط مراجع قانونی منجمله سازمان نظام پزشکی و دادگاه‌های مربوطه، پیگیری و مجازات می‌شود، این عملاً موجب می‌شود که این گروه عملکرد خوبی داشته باشند. آرجیس^۵ در مطالعه خود بر روی کارگران به این نتیجه رسید که کارگران راضی ممکن است پرکار و کارآمد نباشند و برعکس کارگران ناراضی پرکار و کارآمد باشند. مهندسان و پرستاران جوان که حقوق آن‌ها کم و غالباً پرکار و ناراضی می‌باشند گواهی بر این مدعا هستند. در این مورد کیت دیویس^۶ عقیده دارد که روحیه ضعیف الزاماً موجب کاهش بازدهی نمی‌شود و روحیه قوی ضامن افزایش بازدهی نیست. ریچارد^۷ نیز معتقد است کارکنان راضی الزاماً بیشترین تولید و کارکنان ناراضی ضعیف‌ترین عملکرد را ندارند. همچنین شاکری نیا در تحقیق خود رابطه معنی‌داری بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی مدیران سازمان صنایع دفاع مشاهده نکرد (۳۲).

در رابطه با تعیین رابطه رضایت از نوع کار، رضایت از سرپرست و همکاران، رضایت از ارتقا و رضایت از حقوق و مزایا با عملکرد شغلی نیز رابطه معنی‌داری مشاهده نشد که با توجه به اینکه رضایت شغلی مجموع عوامل فوق بوده و ارتباط تک تک این اجزا نیز با عملکرد شغلی سنجیده شد و رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. در این مورد می‌توان به مطالعه کاتس^۸ اشاره کرد که در مطالعه خود بر روی عده‌ای از کارمندان دفتری به این نتیجه رسید که خشنودی‌های حاصل از کار، رضایت از مدیر، محل خدمت و خشنودی‌های حاصل

⁷ Richard

⁸ Kates

⁹ Djukic et al

² Ali, Farooqi

³ Chao et al

⁴ Packard, Motowidlo

⁵ Arguers

⁶ Kate Davis

معنی داری وجود دارد که با مطالعه غلامی و همکاران (۲۰۱۳) (۴۲)، کلاگری^{۱۰} و تاباک^{۱۱} (۲۰۰۷) (۴۳، ۴۴)، اصغری و همکاران (۲۰۱۰) (۴۵) هم خوانی دارد. در مطالعه ما افراد با سن بالاتر رضایت شغلی بیشتری نسبت به دیگران داشتند شاید بتوان این مسئله را این گونه توجیه نمود که افراد جوان کم سابقه هستند و با توجه به اینکه افراد کم سابقه و تازه کار ایده آل‌هایی برای خود دارند که با محیط پر مشغله سازمان‌های امروزی هم خوانی ندارد از این رو از شغل خود ناراضی هستند ولی به مرور زمان با پیدا کردن با پیدا کردن نگاه واقع بینانه به شغل خود و یا احتمال عادت کردن به شرایط موجود شغلی و یا کسب مهارت بیشتر لذت بیشتری از کار خود برده و راضی تر می‌شوند.

در مورد ارتباط و همبستگی منفی رضایت شغلی با تحصیلات شاید دلیل این امر برآورده نشدن انتظارات شغلی با سطح تحصیلات، افزایش ناچیز میزان حقوق و نادیده گرفته شدن میزان توانایی آن‌ها در محیط کار و عدم فرصت ارتقا باشد. تحقیقات حبیب و شیرازی (۲۰۰۳) و نریمانی و همکاران (۲۰۰۷) مؤید این مطلب است که با افزایش سطح تحصیلات رضایت شغلی کاهش می‌یابد (۴۶، ۴۷). در مورد ارتباط منفی بین وضعیت استخدام و رضایت شغلی نیز، نتایج وضعیت استخدام نشان داد رضایت شغلی در افراد استخدامی رسمی بیشتر است که البته این رابطه را می‌توان با افزایش حقوق، جایگاه شغلی و تثبیت شغلی توجیه نمود.

با توجه به نتایجی که از این پژوهش به دست آمد، پیشنهاد می‌شود که با به‌کارگیری 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 بر اساس قوانین روشن و عادلانه، به‌کارگیری مدیران شایسته و باتجربه و... در جهت افزایش رضایت شغلی ماماها 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 ماماها شاغل در زایشگاه جهت پر کردن پرسش‌نامه‌ها و عدم همکاری برخی ماماها برای شرکت در این مطالعه به خاطر ناراضی‌تبی از وضعیت موجود و ناامیدی از بهبود شرایط اشاره کرد.

داشته باشند و همچنین بر اساس لیاقت و توانایی افراد و عدالت، دستورالعمل مشخص 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 (۳۴) مطالعه جهانی و همکاران (۲۷) و مطالعه زاهدی (۳۷) که اکثریت کارمندان بیش از ۵۰ درصد رضایت خود را از سرپرست اظهار کردند هم خوانی دارد اما با نتایج مطالعه میرمولایی و همکاران (۹) هم خوانی ندارد. دلیل این تفاوت می‌تواند ناشی از ویژگی‌های فردی و وجدان کاری مسؤولین و نحوه مدیریت سازمان باشد. تعاملات مثبت بین پرسنل و افزایش رضایتمندی در حیطه همکاران و سرپرستاران آن‌ها نیز در مطلوب‌تر شدن میزان کلی رضایت شغلی بی‌تأثیر نبوده است. در تأیید این نتایج، یافته‌های مطالعه ضیاءپور نیز حاکی از، بالاترین میزان رضایت شغلی از همکاران و سپس سرپرستان و کم‌ترین میزان رضایت نیز در حیطه حقوق و دستمزد بوده است (۳۹).

در بعد ارتباط با همکار نتایج نشان داد که بیشتر ماماها از همکاران خود راضی هستند که با مطالعه زاهدی (۳۷) و جهانی (۲۷) هم خوانی دارد.

انتخاب سرپرستاران از بین افرادی که بیشترین مقبولیت را در بین همکاران دارند، همچنین تعامل مناسب سرپرستاران با پرسنل زیرمجموعه و نگاه مدیریتی به مشکلات آن‌ها در حصول این یافته‌ها مؤثر بوده است. در همین ارتباط محققین معتقدند که از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، سرپرستی مناسب توسط مسئول مستقیم است (۴۰). این شرایط مبین آن است که وجود روابط مناسب، دوستانه و ایجاد محیط به دور از تنش بین همکاران و سرپرستان در رضایت شغلی آنان مؤثر بوده و جو سازمانی مطلوبی ایجاد و مانع از فرسودگی و ناراحتی روانشناختی بین همکاران می‌گردد.

یافته‌های این مطالعه همچنین نشان دادند که بین رضایت شغلی با سایر متغیرهای دموگرافیک مثل نوبت کاری، سنوات خدمت، وضعیت اقتصادی، تناسب شغل با رشته تحصیلی، وضعیت تأهل و سابقه بیماری جسمی و روانی رابطه معنی‌دار وجود ندارد که با مطالعه میرمولایی و همکاران (۲۰۰۵) (۹) و ضیاءپور (۲۰۱۳) (۳۹) و جهانی (۲۰۱۰) (۲۷) نورانی و همکاران (۲۰۱۶) هم خوانی دارد (۴۱).

بخش دیگری از یافته‌های مطالعه حاضر نشان دادند که بین سن، تحصیلات و وضعیت استخدامی با رضایت شغلی رابطه

11 Tabak

10 Kolagari

و مامایی مطرح و تأیید گردید. IR.QUMS.REC.1396.309
بدین وسیله محققان بر خود لازم می‌دانند از حمایت‌های معاونت
محترم پژوهشی و همکاری صمیمانه کارکنان زایشگاه‌های
بیمارستان‌های شهر قزوین تشکر و قدردانی نمایند.

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از طرح مصوب دانشگاه علوم پزشکی قزوین
می‌باشد که با حمایت مالی معاونت پژوهشی صورت گرفته است.
پژوهش حاضر در کمیته سازمانی مشترک اخلاق دانشکده پرستاری

References:

1. Liu L-F. Job satisfaction of certified nursing assistants and its influence on the general satisfaction of nursing home residents: An exploratory study in southern Taiwan. *Geriatr Nurs* 2007;28(1): 54-62.
2. Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction and its related factors: A questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *Int J Nurs Stud* 2007;44(4): 574-88.
3. Motowidlo SJ. Job performance. *Handbook of psychology*; 2003.
4. Foroughi F, Kharrazi H, Iranfar S, Rezaei M. Job satisfaction and its affecting factors from the viewpoints of faculty members of Kermanshah University of Medical Sciences. *IJME* 2008;7(2): 335-42 (Persian)
5. Lu K-Y, Chang L-C, Wu H-L. Relationships between professional commitment, job satisfaction, and work stress in public health nurses in Taiwan. *J Prof Nurs* 2007;23(2): 110-6.
6. Mirzabeigi G, Salemi S, Sanjari M, Shirazi F, Heidari S, Maleki S. Job satisfaction among Iranian nurses. *HAYAT* 2009;15(1): 49-59. (Persian)
7. Zahedi M, Palahang H, Ghafari M. Job satisfaction among health personnel in Chaharmahal & Bakhtiari province, 1998-99. *J Shahrekord Univ Med Sci* 2000;2(1): 27-33. (Persian)
8. O'keeffe AP, Corry M, Moser DK. Measuring job satisfaction of advanced nurse practitioners and advanced midwife practitioners in the Republic of Ireland: a survey. *J Nurs Manag* 2015;23(1): 107-17.
9. Mirmolaei T, Dargahi H, Kazemnejad A, Mohajerrahbari M. Job satisfaction of midwives. *HAYAT* 2005;11(2): 87-95. (Persian)
10. Mohammad_Begi A, Hahani F, Mohammadsalehi N. Association of psychological health status and job satisfaction in the staffs of Arak hospitals. *ZJRMS* 2012; (10)13-8. (Persian)
11. Sabooteh S, Shahnazi H, Sharifirad G, 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. (Persian)
12. Rouleau D, Fournier P, Philibert A, Mbengue B, Dumont A. The effects of midwives' job satisfaction on burnout, intention to quit and turnover: a longitudinal study in Senegal. *Hum Resour Health* 2012;10(1): 9.
13. Hoseynzade D, Saemyan A. Job satisfaction, paying attention to staff and quality of working life. *JOM* 2002;12(63-64): 40-7. (Persian)
14. Abbaschian R, Avazeh A, Rabi Siahkali S. Job satisfaction and its related factors among nurses in the Public Hospitals of Zanjan University of Medical Sciences, 2010. *PCNMJ* 2011;1(1): 17-24. (Persian)
15. Lim T. Relationships among organizational commitment, job satisfaction, and learning organization culture in one Korean private organization. *APERJ* 2010;11(3): 311-20.
16. Zeytinoglu IU, Denton M. Satisfied workers, retained workers: Effects of work and work environment on homecare workers' job satisfaction, stress, physical health, and retention: Research Institute for Quantitative Studies in

- Economics and Population, McMaster University; 2006.
17. Ge C, Fu J, Chang Y, Wang L. Factors associated with job satisfaction among Chinese community health workers: a cross-sectional study. *BMC public health* 2011;11(1): 884.
 18. Liu JA, Wang Q, Lu ZX. Job satisfaction and its modeling among township health center employees: a quantitative study in poor rural China. *BMC health services research* 2010;10(1): 115.
 19. Kebriaei A, Moteghedhi M. Job satisfaction among community health workers in Zahedan District, Islamic Republic of Iran. *EMHJ* 2009;15 (5): 1156-63. (Persian)
 20. Pillay R. Work satisfaction of professional nurses in South Africa: a comparative analysis of the public and private sectors. *Hum Resour Health* 2009;7(1): 15.
 21. Molaie B, Mohamadi M, Habibi A, Zamanzadeh V, Dadkhah B, Molavi P, et al. A study of job stress and its related causes among employed women in Ardabil city. *J Ardabil Univ Med Sci* 2011;11(1): 76-85. (Persian)
 22. Gholizadeh MR, Fani A, Ahmadvand A. The study of effects of leadership styles on the satisfaction of iran police personnel (the case study of iran police department of programming and planning personnel). *Police Human Dev* 2010;7(28): 29-45. (Persian)
 23. Khavari L, Yousefian J. The comparison of job satisfaction among nonactive and active faculty members of Yazd University. *OLYMPIC* 2007;15(1): 49-59. (Persian)
 24. Memarbashi AM, Saberi NR, Saeid AM. The Relationship Between Sense Of Coherence (SOC) And Self Esteem With Job Performance. *JCOC* 2012;4(12): 66-78 (Persian).
 25. Aslanpoor JM, Shahbazi F, Maleki R. The relationship between vigor, health and job performance in employees of the industrial company, Ahvaz. *J Soc Psychol* 2012;7(21): 65-73. (Persian)
 26. Mardani S, Nasiripour AA, Nikoo Maram H, Behzadi MH, Mardani N. The relationship between Job Satisfaction and HSE performance of employees in a molding industry. *IOH.* 2013;10(6) 106-20. (Persian)
 27. Jahani F, Farazi A, Rafiei M, Jadidi R, Anbari Z. Job satisfaction and its related factors among hospital staff in Arak in 2009. *AMUJ* 2010;13(1(50)): 32-9. (Persian)
 28. Bashir U, Ismail Ramay M. Impact of stress on employees job performance: A study on banking sector of Pakistan. *Int J Mark Stud* 2010;2(1): 122-6.
 29. Rezghi SH, Samadzadeh M ,Asgharpor M. Examine The Relationship Between Job Stress,Health, Intelligence,Job Satisfaction And Employee Performance, Islamic Azad University Shahre Ghods. *J Cultural Manag* 2014;8(23): 107-21. (Persian)
 30. Ali S, Farooqi YA. Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division). *IJMSE* 2014;5(8): 23-30.
 31. Chao M-C, Jou R-C, Liao C-C, Kuo C-W. Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan. *APJPH* 2015;27(2): NP1827-NP36.
 32. Kazemian A, Nooriyan K, Parvin K. Survey the relationship between job satisfaction and job performance of nurses in ChaharMahal Bakhtiari. *J*

- Holist Nurs Midwifery 2005;15(2): 39-44. (Persian)
33. Packard JS, Motowidlo SJ. Subjective stress, job satisfaction, and job performance of hospital nurses. Res Nurs Health 1987;10(4): 253-61.
34. 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 2005;10(4): 39-48. (Persian)
35. Kousha A, Sh B, Janati A, Farahbakhsh M. Comparative study of job satisfaction among health. J Mil Med 2012;14(2): 105-12. (Persian)
36. Heidaryan NM, Nadidi F, Turk ZS, Khodakarim S. Midwives' Job Satisfaction And Related Factors At Teaching And Social Security Hospitas In Tehran. PAYESH 2016;15(3): 313-23. (Persian)
37. Zahedi M, Palahang H, Ghafari M. Job satisfaction among health personnel in Chaharmahal & Bakhtiari province, 1998-99. J Shahrekord Univ Med Sci 2000;2(1): 27-33. (Persian)
38. Djukic M, Kovner C, Budin WC, Norman R. Physical work environment: Testing an expanded model of job satisfaction in a sample of registered nurses. Nurs Res 2010;59(6): 441-51.
39. Ziapour A. An investigation of the job satisfaction and related factors in nurses of Kermanshah hospitals. JPSR.2013;2(2): 27-34. (Persian)
40. DiMeglio K, Padula C, Piatek C, Korber S, Barrett A, Ducharme M, et al. Group cohesion and nurse satisfaction: Examination of a team - building approach. J Nurs Adm 2005;35(3): 110-20.
41. Nourani Saadoldin S, Kohansal Daghighan Z, Esmaily H, Hooshmand E. The relationship between organizational citizenship behavior, job satisfaction, and occupational stress among midwives working in healthcare centers of Mashhad, Iran, 2014. JMRH 2016;4(2): 622-30.
42. Gholami Fesharaki M, Aghamiri Z, Mohamadian M. Effect of manager leadership behavior and demographical factors on job satisfaction of military healthcare personnel. J Military Med 2013;15(1): 37-42. (Persian)
43. Kolagari S, Khoddam H. Relation between nursing managers' leadership styles and rate of nursing employees' job satisfaction. J Gorgan Univ Med Sci 2007;9(3): 65-8. (Persian)
44. Tabak N, Orit K. Relationship between how nurses resolve their conflicts with doctors, their stress and job satisfaction. J Nurs Manag 2007;15(3): 321-31.
45. Asghari E, Khaleghdoust T, Asgari F, Kazemnejad E. Effective Factors On Nurses' Job Satisfaction.. J Holist Nurs Midwifery 2010;20(64): 1-7. (Persian)
46. Habib S, Shirazi M. Job satisfaction and mental health among the employees of a general hospital. IJPCP 2003;8(4): 64-73. (Persian)
47. Narimani M, Khanbabazadeh M, Farzaneh S. The study of relationship between personality and job satisfaction in Ardabil Universities' Staff. J Ardabil Univ Med Sci 2007;7(1): 77-83 (Persian)

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND PERFORMANCE OF MIDWIVES IN QAZVIN DELIVERIES' CENTERS IN 2017

Somayeh fallah¹, somayeh ghelich khani², monir Sadat mirzadeh³, Leila ghalandari⁴, Zahra Bajalan⁵

Received: 09 Jul, 2018; Accepted: 21 Oct, 2018

Abstract

Background & Aims: Considering the key role of midwives as an effective component of the health system for providing midwifery services to vulnerable communities in the community, mothers and infants, this study aimed to investigate the relationship between job satisfaction and job performance among midwives employed in Qazvin maternity hospitals.

Materials & Methods: In this descriptive-analytical study, 100 midwives working in maternity hospitals in Qazvin city were selected by census method and entered into the study. The data collection tools consisted of the Wysocki & Kromm Job Satisfaction Questionnaire, Paterson's Job Performance Questionnaire, and demographic information form. Validity and reliability of the questionnaires were confirmed in previous studies. Data were analyzed using descriptive and inferential statistical tests. The significance level was considered to be less than 0.05.

Results: The results showed that there was no significant correlation between job satisfaction score and job performance score. Most of the research units (60%) had a low job satisfaction. The highest satisfaction level was in supervisor satisfaction (55%). And the lowest was in terms of salary and benefits (34%). Also, the results showed that there was a positive correlation between job satisfactions with all its dimensions. The results of this study also showed that there is a significant relationship between general job satisfaction with age, education and employment status ($p < 0.05$).

Conclusion: The results of this study can be used for accurate planning in order to increase the job satisfaction and reparation of their salary and benefits. Because the results of this study indicate that the job satisfaction of the midwifery is low, although there is not a meaningful relationship between this finding and the job performance, this can be a danger to the authorities, because inadequate job satisfaction can lead to inadequate care and ultimately affect the health of mothers and infants.

Keywords: Job Satisfaction, Job Performance, Hospital, Midwifery

Address: : Nursing and Midwifery school, Qazvin University of Medical Science, Qazvin, Iran

Tel: (+98) 9356489906

Email: shimafalah@ymail.com

¹ MSc of Midwifery Faculty Member of Nursing and Midwifery school, Qazvin University of Medical Science, Qazvin, Iran (Corresponding Author)

² Midwifery student, department of midwifery, faculty of nursing and midwifery, Qazvin University of medical science, Qazvin, Iran

³ Monir Sadat mirzadeh, Assistant Professor of Community Medicine, Metabolic Diseases Research Center and Qazvin University of Medical Science

⁴ MSc of Midwifery Faculty Member of Nursing and Midwifery school, Qazvin University of Medical Science, Qazvin, Iran

⁵ Midwifery student, department of midwifery, faculty of nursing and midwifery, Qazvin University of medical science, Qazvin, Iran