

بسمه تعالی

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی قزوین

معاونت پژوهشی

کمیته تحقیقات دانشجویی



پرسشنامه طرح تحقیقاتی دانشجویی

نام و نام خانوادگی مجری/مجریان: سمیه قلیچ خانی، لیلا قلندری

استاد راهنما: سرکار خانم سمیه فلاح

دانشکده: پرستاری و مامایی

عنوان طرح (فارسی): بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد ماماهاى شاغل در مراکز
زایمانی شهر قزوین سال ۱۳۹۶

عنوان طرح (انگلیسی):

**The Relationship between Job Satisfaction and Performance of Midwives
in Qazvin deliveries' Centers in 1396**

تاریخ پیشنهاد: ۹۶/۵/۲۰

آیا طرح در راستای اولویت پژوهشی است؟.....بلی.....صفحه.....۸۲... شماره.....۳۷.....

آیا موازین و دستورالعمل های اخلاقی وزارت متبوع، مندرج در سایت دانشگاه به آدرس زیر را مطالعه کرده اید؟

کمیته ۲۰٪ اخلاق / <http://vcr.qums.ac.ir/Portal/home/?172148>

بلی ✓

خیر □

آیا طرح نیاز به مطرح شدن در کمیته اخلاق در پژوهش های علوم پزشکی دانشگاه را دارد؟

تاریخ جلسه: / /

بلی ✓

خیر □

۱-۱ مشخصات مجریان طرح:

ردیف	نام و نام خانوادگی	رشته تحصیلی و درجه علمی	آدرس و تلفن تماس	کد ملی	امضاء
	سمیه قلیچ خانی	کارشناسی مامایی			
	لیلا قلندری				

۱-۲ مشخصات همکاران اصلی

ردیف	نام و نام خانوادگی	شغل	درجه علمی	نوع همکاری	کد ملی	امضای همکار
	سمیه فلاح	کارشناسی ارشد مامایی	هیئت علمی	استاد راهنما		
	منیردخت میرزاده	متخصص پزشکی اجتماعی		مشاور آمار		

۲-۱ نوع طرح :

بنیادی *

کاربردی ***

بنیادی - کاربردی ***

پیشینه اهمیت و ضرورت انجام پروژه

هر سازمان برای نیل به اهداف خود احتیاج به منابع مختلفی دارد. بدون شک مهمترین منبع هر سازمان، نیروی انسانی شاغل در آن است. چنانچه این نیرو دارای انگیزه، رضایت و روحیه مناسب باشند تمامی توان، استعداد و مهارت خود را در سازمان به کار خواهد گرفت. فواید این امر هم به خود شخص وهم به سازمان بر می گردد. لذا موفقیت و پیشرفت هر سازمان به نیروی انسانی آن بستگی دارد. نحوه نگرش و طرز تلقی کارکنان نسبت به شغلشان به عبارت دیگر رضایت شغلی به مفهوم خشنودی و ارضاء نیازهای اصلی در محل کار و ، عملکرد شغلی، کارآیی و اثربخشی در کار می باشد. عملکرد شغلی نشان می دهد که کار فرد تا چه حد به صورت رضایت بخش انجام می گیرد پیشرفت جوامع در گرو داشتن انسانهایی سالم است. رضایتمندی شغلی

یک بخش مهم زندگی کارکنان است که بر سلامت جسمی و روحی آنان، رضایتمندی از زندگی، روابط آنها با یکدیگر، بهره‌وری و عملکرد آنها، تعهد نسبت به سازمان و حرفه مورد نظر و کیفیت خدماتی که ارائه می‌دهند، تأثیر دارد. رابطه متقابل رضایت شغلی و عملکرد بهتر مراقبین بهداشتی که در خدمت سلامت جامعه می‌باشند تامل و بررسی بیشتری را در این زمینه می‌طلبد. رضایتمندی و سلامت کادر مامایی به عنوان ارائه‌دهندگان مراقبت بر کیفیت مراقبت ارائه شده از سوی آنها به بیماران و در نهایت بر رضایت آنها تأثیر گذار است. لذا برای رسیدن به حداکثر کارایی مراقبین بهداشتی لازم است که آنها سالم و راضی باشند. همانطور که ذکر شد استرس شغلی و وضعیت سلامت کارکنان، تأثیر بسزایی بر میزان بازدهی و کیفیت ارائه خدمات آنها دارد. از آنجایی که وضعیت سلامت روانی ماماها در ارائه خدمات بهداشتی و درمانی به دو قشر آسیب‌پذیر جامعه، یعنی مادران و نوزادان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و رضایت شغلی اثر مهمی روی سلامت روان و واکنشهای کارکنان مانند، مشارکت کاری، عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت، تغییر و تبدیل سازمانی دارد. بنابراین سنجش دو متغیر سلامت روان و رضایت شغلی برای تمام کارکنان سازمانها از جمله ماماها که از اعضای مهم تیم ارائه‌دهنده خدمات بهداشتی هستند، دارای اهمیت است.

۲-۲ مقدمه و معرفی طرح:

رضایت شغلی، یک سازه چند وجهی است که نظریه پردازان 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 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 به عنوان ارزش مورد انتظار سازمانها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف می‌شود. عملکرد شغلی، کارایی و اثربخشی در کار می‌باشد. عملکرد شغلی نشان می‌دهد که کار فرد تا چه حد به صورت رضایت بخش 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 ناراضی 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٪) و پس از آن اسکاتلند (۳۸٪)، انگلستان (۳۶٪)، کانادا (۳۳٪) و آلمان (۱۷٪) قرار دارند (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 وجود دارد (۷). اوکفی و همکاران سطوح بالایی از رضایت شغلی پرستاری و مامایی را در زمینه‌های بالینی در ایرلند نشان دادند (۸). میرمولایی، محمد بیگی و همکاران در مطالعات خود نشان دادند اکثر ماماها از رضایت شغلی متوسطی برخوردارند (۹، ۱۰). در مطالعه فیض زاده و عزیزپور میزان رضایتمندی کارکنان پرستاری و مامایی از حرفه خود با میانگین امتیاز ۲/۸ و در حد خیلی ضعیف گزارش شده است (۱۱). اسمیت، کندال و هالین 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 علائق 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) (۱۲).

¹ O'keeffe et al

² Smite, Kendall & Haline

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 می شود و این امر خود باعث افزایش عوامل مرتبط با ناراضی‌تی و فرسودگی شغلی مانند افزایش بارکاری، شیفت‌های کاری ناخوشایند و غیره خواهد شد (۱۳).

نتایج تحقیقات نشان می دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر وضعیت بدنی و توان ذهنی در شرایط بهتری قرار دارند (۱۴). کارکنان راضی تر بهره ورتر، کارآمدتر و شادتر هستند، خدمات بهتری ارائه می دهند و مدت طولانی تری در کار فعلی خود باقی می مانند (۱۵). در بخش بهداشت، رضایتمندی شغلی به طور قوی با کیفیت و کارایی خدمات، رضایت مندی بیماران و بهبودی آنها و کاهش هزینه های پزشکی ارتباط دارد (۱۶، ۱۷). 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 جابه جایی کارکنان پیامدهای منفی از قبیل کاهش کارایی، عملکرد و اثربخشی برای سازمان در بردارد (۱۸). این عوامل ظرفیت سازمانهای مراقبت سلامت برای ارائه مراقبتهای با کیفیت و تأمین نیازهای بیماران را تهدید می کند (۱۹).

در هر لحظه، نوزادانی در گوشه و کنار دنیا متولد می شوند. تولد، با شکوه ترین و در عین حال بحرانی ترین لحظه زندگی بشر است. این اتفاق بزرگ، شغل مامایی را به عنوان یک شغل مهم و حیاتی مطرح کرده است. حرفه مامایی از جمله مشاغل 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 خانواده ها داشته و فشارهای روانی در محیط کار آنان می تواند علاوه بر تهدید سلامت جسم و روان آنها، منجر به افزایش اختلالات فردی، خانوادگی و اجتماعی شود (۲۰). سازمانهای بهداشتی و درمانی به علت اهمیت وظیفه ای که در زمینه پیشگیری، مراقبت و درمان بر عهده دارند، از جایگاه ویژه ای در جامعه برخوردار می باشند. ناراضی‌تی شغلی در کارکنان بیمارستان نتایج بسیار جدی به دنبال دارد. این امر منجر به گسستگی عاطفی، بی تفاوتی و کاهش کیفیت خدمات ارائه شده نسبت به بیماران می شود به دلیل اهمیت تأثیر رضایت شغلی در کیفیت خدمات ارائه شده به بیماران، چنانگ و همکاران سنجش رضایت شغلی را به منظور بررسی تغییرات آن حداقل هر شش سال یک بار توصیه می کنند (۲۰). لذا بر آن شدید مطالعه ای با هدف بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد ماماها شغل در مراکز زایمانی شهر قزوین سال ۱۳۹۶ انجام دهیم.

* پژوهش بنیادی پژوهشی است که عمدتاً در جهت گسترش مرزهای دانش بدون در نظر گرفتن استفاده علمی خاص برای کاربرد آن انجام می گیرد.
** پژوهش کاربردی پژوهشی است که منظور کسب دانش جدید که استفاده علمی خاصی برای نتایج حاصل از آن در نظر گرفته شده و در جهت حصول به هدف کاربردی خاص انجام می گیرد.