

عوامل مرتبط با انگیزش شغلی، حرفه مامایی از دیدگاه دانشجویان دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران

نویسندگان:

کتایون ارفعی^۱، صدیقه امیر علی اکبری^۲، سمیرا شهباززادگان^۳

۱- عضو هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان

۲- عضو هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه شهید بهشتی

۳- کارشناس ارشد مامایی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل

چکیده

زمینه و هدف: انگیزش شغلی به معنای کلیه عوامل و شرایطی است که باعث انگیزش هدایت و ادامه رفتارهای مرتبط با موفقیت شغلی در فرد می‌گردد. برای انجام کارهای مختلف از جمله یادگیری و تحصیل انگیزه‌های متفاوتی وجود دارد که انگیزش شغلی از جمله آنهاست. هدف از انجام این مطالعه تعیین انگیزش شغلی دانشجویان رشته مامایی و عوامل مرتبط با آن در دانشجویان دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۸۵ بود.

مواد و روشها: در این مطالعه توصیفی ۲۶۰ نفر از دانشجویان مامایی دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران از طریق روش سرشماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای شامل دو بخش اطلاعات دموگرافیک و گزینه‌های مرتبط با انگیزش شغلی بود که روایی آن با بررسی اعتبار محتوی و پایایی آن با روش آزمون مجدد تعیین ($r=0/9$) شد. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و با کمک نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: مهمترین عامل انگیزش شغلی رشته دانشجویان مامایی "مفید واقع شدن این حرفه در زندگی فردی" و کم-اهمیت‌ترین عامل انگیزش مربوط به، گزینه "مامایی حرفه ای است که دارای اوقات فراغت است" بودند. کسب موقعیت اجتماعی و امکان پیشرفت اهمیت چندانی در انتخاب رشته دانشجویان نداشتند.

نتیجه‌گیری: در این مطالعه مهمترین عوامل انگیزش شغلی حرفه از دیدگاه دانشجویان مامایی ابعاد معنوی و ماهیت شغلی این حرفه بود و ابعاد اقتصادی و اجتماعی از عوامل کم اهمیت انگیزش شغلی بود.

واژگان کلیدی: انگیزش شغلی، حرفه، دانشجویان مامایی

مقدمه

انگیزش به معنای کشش، رغبت یا تمایلی در فرد است که وی را به انجام کار در جهت دستیابی به هدفی خاص وا می‌دارد. انگیزه‌ها را گاهی به عنوان نیازها، تمایلات یا محرکات درونی شخص تعریف می‌کنند (۱). در مورد منشأ انگیزه‌ها نظریات متفاوتی وجود دارد. مازلو اولین کسی بود که به نیازهای روانی، اجتماعی و جسمانی انسان توجه نمود و آنها را منشأ انگیزه‌ها دانست (۲)؛ بدین معنی که یک نیاز ارضاء نشده تنشی را در فرد به وجود می‌آورد که برای کاهش تنش به انجام عمل مبادرت می‌ورزد (۱). انسان‌ها همواره برای انجام کارهای مختلف از جمله یادگیری و تحصیل به عنوان یک نیاز اساسی، انگیزه‌های متفاوتی داشته‌اند که طبیعتاً ترتیب و تقدم آن در همه یکسان نبوده است (۲). در همین راستا افراد از قشرهای مختلف جامعه و با انگیزه‌های گوناگون، که انگیزش شغلی از جمله آنهاست، وارد دانشگاه‌ها می‌شوند (۳). انگیزش شغلی به معنای کلیه عوامل و شرایطی است که باعث انگیزش هدایت و ادامه رفتارهای مرتبط با موقیت شغلی می‌گردد (۴). از جمله عوامل موثر بر انگیزش شغلی می‌توان به وضعیت نیروی انسانی از جمله حقوق و مزایا، علاقه به انجام کار، شور و نشاط در محیط کار، وجود مدیران آشنا به ارزش‌های علم‌مدیریت، امنیت شغلی و وجود روابط اجتماعی مناسب در محیط کار اشاره کرد (۵). بطور کلی انگیزش

شغلی متأثر از نیازهای رشدی، اجتماعی و نیازهای فیزیولوژیک است (۳). نیازهای فیزیولوژیک شامل نیازهایی هستند که موجود زنده برای ادامه زندگی و تداوم هستی خود (غذا، آب، دستمزد و شرایط کار) در ارضای آنها می‌کوشد. نیاز به رشد شامل کسب مهارت‌ها و دانش شغلی جدید، داشتن اندیشه مستقل و فرصت برای بهبود رشد شخصی است. نیازهای اجتماعی زمانی ارضاء می‌شوند که شخص روابط متقابل و معنی‌دار برقرار کند و مورد قبول گروه واقع شود. این نیاز در جهت گسترش روابط با اطرافیان و کسب عزت نفس است (۳). گنجی معتقد است که عامل انگیزه‌های انسانی برای احراز مشاغل، فراتر از همه عوامل است (۴). چرا که اصل پرداختن به هر کاری وجود محرک برای پیشبرد آن است و هر سازمانی برای ایفای وظایف خود نیاز به نیروی با انگیزه دارد. پس روشن است که چنانچه فرد در رشته‌ای تحصیل کند که در نظر او از انگیزش شغلی مناسبی برخوردار نباشد، مسلماً نمی‌تواند خود را ارضاء کرده و در نتیجه عوارضی چون سرخوردگی، عدم رغبت به آموزش و افت تحصیلی بوجود خواهد آمد (۳). با توجه به محوریت یادگیرندگان در امر آموزش عالی طبیعی است که هر کوششی که در زمینه درک بهتر انگیزه‌های رفتاری و عکس‌العمل‌های آنان انجام شود، منجر به بهتر اداره کردن امور خواهد شد و این امر در

دانشجویان مامایی به لحاظ نقش مهم و حیاتی- شان به عنوان بخشی از متصدیان آینده نظام سلامت و افرادی که در هر جامعه‌ای باید از حداکثر مسئولیت‌پذیری در قبال اقشار آسیب- پذیر اجتماع یعنی مادران و کودکان برخوردار باشند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (۶) بنابراین پژوهش حاضر با هدف پاسخ به سئوالات موجود در خصوص مهمترین و کم- اهمیت‌ترین عوامل انگیزشی حرفه مامایی از دیدگاه دانشجویان دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۸۵ انجام شد.

مواد و روشها

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی بود. جامعه پژوهش کلیه ۲۶۰ دانشجوی مامایی دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۸۵ بودند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای بود که با مطالعه پرسشنامه استاندارد انگیزش و نیازهای آلدرفر^۱ (۷) و نظر اساتید خبره جهت تطابق با سازمان مربوطه تهیه شد. در این پرسشنامه ۱۶ سوال در مورد مشخصات فردی دانشجویان و ۱۴ گزینه در مورد عوامل انگیزش شغلی با در نظر داشتن نیازهای فیزیولوژیک (حقوق و مزایا، امنیت شغلی، اوقات فراغت، وجود تجربیات مهیج در حرفه مامایی، ساعات کار قابل انعطاف) نیازهای رشد (امکان پیشرفت، امکان انجام کار مستقل، مفید واقع شدن این حرفه در زندگی فردی، نزدیک بودن این حرفه به حرفه

پزشکی) و نیازهای اجتماعی (جایگاه اجتماعی، وجه شغلی، روابط انسانی موجود در حرفه، ارتباط انحصاری با قشر زنان و کودکان، عدم ارتباط با بیماران و سالمندان) وجود داشت. یک سؤال باز در پایان جهت موارد دیگر انگیزه شغلی انتخاب رشته گنجانده شد. جهت تعیین اعتبار پرسشنامه از روش اعتبار محتوی و در تأیید پایایی آن از روش آزمون مجدد استفاده شد (۲=۰/۹). (در رتبه بندی گزینه‌ها از مقیاس لیکرت استفاده شد و پاسخ‌ها از هیچ با رتبه صفر تا بسیار زیاد با رتبه ۴ طبقه بندی شدند). برای وضوح بیشتر اعداد میانگین‌ها به در صد تبدیل شد و در عدد ثابت ۰/۲۵ ضرب گردید. محقق برای نمونه‌گیری از دانشجویان ترم‌های مختلف تحصیلی به کلیه دانشکده‌ها و مراکز کارآموزی بالینی مراجعه نموده و پرسشنامه‌ها را در اختیار دانشجویان قرار داد. پرسشنامه به صورت تک مرحله‌ای در اختیار واحدهای مورد پژوهش قرار گرفت و بعد از اخذ پاسخ جمع- آوری گردید. داده‌های پژوهش از نوع کمی و کیفی بودند. آمار توصیفی شامل تعیین میانگین و انحراف معیار برای داده‌ها و همچنین همبستگی داده‌های مربوط به آزمون مجدد برای تعیین پایایی پرسشنامه با روش رگرسیون ساده و استفاده از نرم افزار SPSS (۱۳/۵) مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند.

یافته‌ها

یافته‌ها نشان دادند که اکثریت دانشجویان مجرد (۹۰/۲٪) با میانگین سنی $21/80 \pm 1/05$

1- Alderfer

سال، ساکن شهرها (۹۵/۲٪) خصوصاً شهرهای منطقه یک (۸۰٪)، دارای دیپلم تجربی (۹۵/۲٪). مادران آنها اکثراً "خانه‌دار (۸۸٪) و پدرانشان دارای شغل آزاد (۴۴/۲٪) بوده و (۵۰/۲٪) از پدران و (۴۵/۵٪) از مادران دارای تحصیلات راهنمایی تا متوسطه بودند

جدول شماره ۱: بررسی عوامل مرتبط با انگیزش شغلی حرفه مامایی از دیدگاه دانشجویان دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۸۵

ردیف	مهمترین موارد	انحراف معیار \pm میانگین
۱	مفید واقع شدن این حرفه در زندگی فردی	۸۰/۱۴ \pm ۱۴
۲	وجود تجربیات مهیج در حرفه مامایی	۷۲/۴۳ \pm ۱۴
۳	امکان انجام کار مستقل	۷۰/۷۳ \pm ۴۲/۵
۴	روابط انسانی موجود در حرفه	۶۵/۷۳ \pm ۳۲/۵
۵	ارتباط انحصاری با قشر زنان و کودکان	۶۱/۶۵ \pm ۳۱/۲۵
	کم اهمیت ترین موارد	
۱	امنیت شغلی	۴۶/۲۹ \pm ۳۲
۲	درآمد مناسب	۳۸/۷۳ \pm ۲۸/۲۵
۳	امکان پیشرفت	۳۶/۱۹ \pm ۳۰/۲
۴	اوقات فراغت	۲۴/۳۱ \pm ۴۲/۲۵

بحث

با توجه به یافته‌های این پژوهش مهمترین عامل انگیزش شغلی حرفه مامایی مربوط به ماهیت این حرفه به نظر مفید بودن در زندگی فردی بود. این یافته با نتایج پژوهش طهماسبی (۸) در مورد انگیزش شغلی، رشته پرستاری مطابقت داشت. به نظر می‌رسد از آنجا که فراگیران این رشته عموماً "مونث هستند حرفه مامایی را به دلیل فراهم آوردن اطلاعات علمی و مهارت‌های عملی و کاربردی در زندگی خود مهم قلمداد کرده اند، انتظار می‌رود مسئولین امر با هرچه

مطابق جدول شماره ۱ مهمترین عامل انگیزش شغلی رشته مامایی مفید واقع شدن این حرفه در زندگی فردی با میانگین $80/14 \pm 14$ و کم-اهمیت‌ترین عامل وجود اوقات فراغت با میانگین $24/31 \pm 42/25$ بود. گویه‌های "درآمد مناسب" با میانگین $(38/73 \pm 28/25)$ امکان پیشرفت، با میانگین $(36/19 \pm 30/2)$ و اوقات فراغت با میانگین $(24/31 \pm 42/25)$ اهمیت چندانی از دیدگاه دانشجویان نداشتند. دانشجویان مورد خاص دیگری را در پاسخ به سوال باز قید نکرده بودند.

در نظر دانشجویان دارای اهمیت ویژه‌ای بوده است و بدیهی است که تلاش هرچه بیشتر برای رفع معضلات دفاتر کار مامایی در جهت تقویت هرچه بیشتر استقلال حرفه‌ای و منزلت این رشته تأثیرات مفیدی را در عملکرد کارکنان خواهد داشت. بر اساس یافته‌ها روابط انسانی مجد در حرفه از سایر ابعاد مهم انتخاب رشته بود. که با نتایج برخی پژوهش‌های دیگر همخوانی داشت (۹،۸). و به نظر می‌رسد این گزینه در راستای ارضاء هرچه بیشتر نیازهای اجتماعی است، لذا انتظار می‌رود که کلیه کارکنان حرفه‌ای این گروه با رعایت هرچه بیشتر موازین اخلاقی شغلی در حفظ این وجهه بکوشند و قداست این بعد را حفظ نمایند و در عین حال شاید بتوان گفت توجه و تقدیر مدیران از کارکنان پیشکسوت و نمونه نقش مهم و اساسی را در تقویت و ترویج اصول اخلاقی خصوصا" در حرف گروه پزشکی به لحاظ نقش حساس آنها در حمایت از بیماران و افراد نیازمند به مراقبت داشته باشد. گویند "مامایی حرفه‌ای است که فقط در تماس با قشر زنان و کودکان است"، از سایر ابعاد انگیزش حرفه‌ای مطلوب در انتخاب این رشته بود که با توجه به جو فرهنگی و مذهبی حاکم بر جامعه ما یافته‌ای دور از انتظار نیست. به طور کلی آنچه که از نتایج این پژوهش استنتاج می‌شود آنست که مهم ترین عوامل انگیزش حرفه مامایی از نظر دانشجویان متوجه ابعاد معنوی و ماهیت شغلی

پربارتر کردن محتوای علمی این رشته در ارتقاء این بعد تا حد ممکن کوشا باشند. وجود تجربیات مهیج در حین انجام کار دومین عامل انگیزشی در حرفه مامایی از دیدگاه دانشجویان بود. این یافته با نتایج پژوهش کارین^۲ و همکاران (۹) و هامسلی^۳ و فوسکت^۴ (۱۰) در مورد علل انتخاب حرفه مامایی همسانی داشت. در توضیح این یافته می‌توان گفت، عواملی مانند مواجهه با لحظه خارق العاده تولد نوزاد و کاهش آلام مادر در نظر دانشجویان از جمله تجارب مثبت حین کار است که با توجه به ماهیت شغل و حرفه مامایی خیلی دور از انتظار نیست. چرا که ماماها از دیر باز به عنوان اولین متصدیان مراقبت از مادر و جنین بوده‌اند و در واقع یکی از ابعاد مهم انتخاب شغل و رشته تحصیلی برآورد نیازهای فردی و احساس شغف و لذت از انجام کار است، که نهایتاً بر میزان رضایت شغلی هم تاثیرگذار خواهد بود (۱۱). امکان انجام کار مستقل در حرفه مامایی از سایر ابعاد مهم انگیزش شغلی این رشته محسوب گردید. پژوهش کارین و همکاران (۹) و رایست^۵ و همکاران (۱۲) در مورد اولویت‌های انتخاب شغل نیز گویای همین نتایج بود. بنابراین شاید بتوان گفت که امید به داشتن دفتر کار مستقل، که از دو بعد اشتغال‌زایی و درگیری و مسئولیت کمتر نسبت به کار گروهی قابل ارزیابی است،

2-Karin

3- Hamsley

4- Fosket

5 -Wright

اذهان عمومی روشن ساخته و مقبولیت اجتماعی آن را ارتقاء بخشند تا زمینه‌های جذب هرچه بیشتر جوانان به این شغل با ارزش فراهم گردد.

نتیجه گیری

مهمترین عوامل انگیزش شغلی حرفه از دیدگاه دانشجویان مامایی، متوجه ابعاد معنوی و ماهیت شغلی این حرفه بود و ابعاد اقتصادی و اجتماعی از عوامل کم‌اهمیت انگیزش شغلی بود، لذا مسئولین برای جلوگیری از عوارضی چون سرخوردگی، عدم رغبت به آموزش و نقصان مسئولیت‌پذیری در آینده این حرفه باید به دنبال رفع معضلات و مسائل شغلی کارکنان این حرفه باشند.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب سپاس خود را از واحد آموزش دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران و دانشجویان مامایی که آنان را در انجام این پژوهش یاری نمودند، اعلام می‌دارند.

این رشته بوده و ابعاد اقتصادی و اجتماعی و شرایط مناسب کاری آن از عوامل با اهمیت در انگیزش شغلی محسوب نشده‌اند، این یافته‌ها در تضاد با نتایج بسیاری از مطالعات (۱۳،۹،۴) مبتنی بر اهمیت نیازهای مادی، رفاهی و اجتماعی در انتخاب شغل و احساس تعهد حرفه ای است که متاسفانه مطابق با یافته‌های پژوهش طهماسبی (۸) بود. بدیهی است که اگر افراد در رشته‌ای مشغول به کار یا تحصیل کردند که امید چندانی به جایگاه مطلوب اجتماعی و رفع نیازهای مادی و معیشتی و کم بودن مشقت شغلی خود نداشته باشند، یادگیری، انگیزه و مسئولیت‌پذیری آنان خدشه‌دار خواهد گشت و این مسئله برخلاف اهداف کلی آموزش و پرورش نیروی انسانی متعهد، علاقمند و کارآمد است. بدین جهت پیشنهاد می‌گردد، کلیه مدیران آموزش مامایی به دنبال رفع معضلات و مسائل شغلی کارکنان این حرفه بوده و با ارائه راهکارهای مناسب، جایگاه واقعی این رشته را در

منابع:

- 1- Alvani M. General management. 22nd ed. Tehran, Ney Publication .CO1383.
- 2- Mogaddam B, Spychology practice in education, 6th Ed, Tehran. Seda and sima Co 1381.
- 3-SHafiabadi, A, Career choice guidance, 13th ed ,Tehran, Roshd, CO1382.
- 4-Gangi H, Labor Psychology, 1st Ed .Tehran, Savalan CO 1383.
- 5-Keritner F, Management, 7th ed. Boston. Houghton mifin Co 1999-5.
- 6-Benett VR, Brown LK. Myles text book for midwives, 13th Ed, london Churchill Livingston 1999.
- 7-Alderfer CP. Existence, Relatedness and Growth. New York: Academic Press.1969.
- 8-Tahmasebi S, Assesin motivational factors in choosing Nursing as a career in Shaheed Beheshti University, Thesis for MS degree. Faculty of Nursing and Midwifery 1371p; 22-45.
- 9-Karin VR, Pere BLK, Granumm V. How do Nursing students regard their future career? Preferences in postmodern society, Nurse Education today 2004, 24, p: 493-500.
- 10-Hamsley Brown J, Fosket NH, career Desirability: young peoples perception of Nursing as a career, Journal of advanced Nursing 1999. Vol 29, (6) P: 1342- 1350.
- 11-Suarez , Shankilin C, Evaluationg career values of dietetic student journal of Allied Health 2004, 33(1) P : 51 – 54.
- 12-Wright B, Scott I, Brennis F ,Berret p, McCaffrey I, Career choice of new medical students at tree Canadian universities: family medicine versus specialist medicine. Canadian medical Association Journal, 2004, 170(13),.
- 13-Barnett H, Carson MJ, Personal values and business decisions, Journal of business Ethics, 2000.6, P: 371-382

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.