



دانشگاه علوم پزشکی تهران
دانشکده پرستاری مامایی

عنوان:

بررسی عوامل مرتبط با انگیزه شغلی ماماهاى مراقب سلامت شاغل
در پایگاههای سلامت مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی تهران بر اساس
مدل هرزبرگ در سال 1397

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مامایی گرایش مدیریت مامایی

نگارنده:

پونه معصومی

استاد راهنما:

دکتر مهرناز گرانمایه

استاد مشاور:

دکتر حمیدرضا یعقوبی

استاد مشاور آمار:

شیما حقانی

چکیده فارسی

بررسی عوامل مرتبط با انگیزه شغلی ماما‌های مراقب سلامت شاغل در پایگاه‌های سلامت مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی تهران بر اساس مدل هرزبرگ در سال 1397

سابقه و هدف: عوامل انگیزشی یکی از مولفه‌های اصلی ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی است. با توجه نقش کلیدی ماماها به عنوان یکی از اجزای مؤثر سیستم بهداشتی برای ارائه خدمات مامایی به دو قشر آسیب‌پذیر یعنی مادران و کودکان، و وظایفی که اخیراً به عنوان مراقب سلامت در مراکز بهداشتی و درمانی به عهده آنان گذاشته شده است. مطالعه حاضر با هدف تعیین عوامل مرتبط با انگیزه شغلی ماما‌های مراقب سلامت شاغل در پایگاه‌های سلامت مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی تهران بر اساس مدل هرزبرگ در سال 1397 انجام شد.

مواد و روشها: این مطالعه بر روی 207 نفر از ماما‌های شاغل در پایگاه‌های سلامت دانشگاه تهران انجام شده نمونه‌ها به صورت نمونه‌گیری طبقه‌ای و تصادفی وارد مطالعه شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه استاندارد دو عاملی هرزبرگ که روایی و پایایی آن در مطالعات قبلی تایید شده و نیز دو سوال باز در مورد تغییرات انگیزشی کاری نسبت به قبل از طرح تحول و قصد ادامه کار جمع‌آوری شد. تجزیه و تحلیل آماری داده‌های کمی با نرم افزار spss نسخه 25 و آزمون‌های T مستقل، آنالیز واریانس و همبستگی پیرسون در سطح معناداری $P < 0/05$ انجام شد. داده‌های کیفی به روش آنالیز محتوی بررسی شد.

یافته‌ها: در بین عوامل درونی (که طبق نظریه هرزبرگ برای ایجاد انگیزش و فعالیت بیشتر ماماها مؤثر است)، عامل ماهیت کار با میانگین $2/86 \pm 1/01$ بیشترین امتیاز و عامل شناسایی با میانگین $2/10 \pm 0/93$ کمترین امتیاز را به دست آورد. در بین عوامل بیرونی (که طبق نظریه هرزبرگ بر رفع نارضایتی شغلی افراد مؤثر است)، بیشترین امتیاز مربوط به عامل ارتباط با همکاران با میانگین $3/99 \pm 0/76$ و کمترین امتیاز مربوط به عامل حقوق و دستمزد با میانگین $1/65 \pm 0/94$ می‌باشد. نتایج آنالیز داده‌های کیفی نشان داد که سه عامل حقوق و دستمزد پایین، استرس و حجم کاری بالا و کار غیر مرتبط با مامایی باعث کاهش انگیزه کاری و ایجاد تمایل به ترک کار در ماما‌های مراقب سلامت شده است.

نتیجه‌گیری: تعریف مامای خانواده و بازنگری اساسی در شرح وظایف و جایگاه مامایی در سیستم بهداشتی، طراحی مکانیزم‌های ارزشیابی و انگیزشی مناسب و همچنین ارائه حقوق و دستمزد متناسب با حجم کاری موجب افزایش انگیزه‌ی شغلی ماماها شده و می‌تواند کیفیت مراقبت‌های مامایی در حوزه بهداشت را بیش از پیش ارتقاء دهد.

واژگان کلیدی: انگیزه شغلی؛ ماما؛ هرزبرگ؛ رضایت شغلی؛ بهره‌وری؛ ترک کار



Teheran University of Medical Sciences
School of Nursing and Midwifery

Title:

**Investigating factors related to job motivation of health
care midwives working in health centers of Tehran
University of Medical Sciences according to Herzberg
model in 2019**

**A thesis submitted as partial fulfillment of the requirements for Master of Science
(MSc) Degree**

**In
Midwifery**

**By
Pooneh Masoumi Ganjgah**

**Supervisor
Dr. Mehrnaz Geranmayeh**

**Consultant
Dr. Hamid Reza Yaghobi
Shima Haghani**

2019

Abstract

Investigating factors related to job motivation of health care midwives working in health centers of Tehran University of Medical Sciences according to Herzberg model in 2019

Background and Aim: Motivational factors are one of the main components of promoting human resource efficiency. Considering the key role of midwives as one of the effective components of the health system for delivering midwifery services to two vulnerable groups, mothers and children, and the tasks they have recently been assigned as health care providers in health centers, this study done to determine factors related to job motivation of health care midwives working in health centers of Tehran University of Medical Sciences based on Herzberg model in 2019.

Materials and Methods: This study was performed on 207 midwives working in health centers of Tehran University. The samples were selected by stratified random sampling. Data were collected using a standard two-factor Herzberg questionnaire validated that validated in previous studies, and two open-ended questions about job motivation changes prior to the transformation plan and intention to continue work. Statistical analysis of quantitative data was performed by SPSS software version 25 and independent T-test, ANOVA and Pearson correlation at the significant level $p < 0.05$. The qualitative data were analyzed by content analysis method.

Results: Among the intrinsic factors (which according to Herzberg's theory are effective for motivation and more midwifery activity), the highest score was related to the nature of work with the mean of 2.86 ± 1.01 and the lowest score related to the recognition factor with the mean of 2.10 ± 0.93 . Among the extrinsic factors (which according to Herzberg's theory are effective on job dissatisfaction elimination), the highest score was related to the associate factor with the mean of 3.99 ± 0.76 and the lowest score related to the factor of salary with the mean of 0.65 ± 0.94 . The results of qualitative data analysis showed that the three factors of low pay, stress and high workload and unrelated midwifery work reduced work motivation and the tendency to leave work in health care midwives.

Conclusion: With define family midwife and a review of midwifery duties and positions in the health system, designing appropriate evaluation and motivational mechanisms as well as providing a payroll proportional to workload can enhance midwives' job motivation and can improve to midwifery care quality in health care.

Keywords: Job motivation, Midwife motivation, Herzberg, Job satisfaction, Productivity, turnover intentions.