

بررسی ارتباط بین استرس شغلی با رضایت شغلی در بین ماماهاى شاغل

در زایشگاه‌های شهر اصفهان

سحر سابوته^۱، حسین شهنازی^۲، غلامرضا شریفی‌راد^۳، اکبر حسن‌زاده^۴

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: استرس شغلی یکی از عوامل مهم ایجاد عوارض جسمی و روانی و همچنین ناراضی‌ت‌ی شغلی در ماماها و در نتیجه کاهش کیفیت خدمات ارائه شده می‌باشد. از آنجا که سلامت جسمی و روحی ماما به طور مستقیم و غیرمستقیم می‌تواند روی سلامت مادران و نوزادان تأثیر بگذارد، این مطالعه به منظور بررسی رابطه بین استرس شغلی و رضایت‌مندی شغلی ماماهاى شاغل در بخش زایشگاه صورت گرفت.

روش‌ها: این مطالعه توصیفی تحلیلی از نوع مقطعی بود. جامعه پژوهش شامل ۱۰۶ مامای شاغل در زایشگاه‌های شهر اصفهان می‌شدند. روش جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه بود و داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ و آزمون‌های آماری توصیفی و استنباطی (آنالیز واریانس یک‌طرفه، همبستگی پیرسون و اسپیرمن و آزمون t مستقل) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج این مطالعه نشان داد که میانگین نمره استرس شغلی ماماها $25/8 \pm 41$ از نمره ۱۰۰ و میانگین نمره رضایت شغلی آنها $44/75 \pm 16/43$ می‌باشد. آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون ارتباط معنی‌داری بین استرس شغلی و رضایت‌مندی شغلی ماماها نشان داد ($P < 0/001$ و $P < 0/006$). همچنین بین میزان استرس شغلی و جنبه‌های مختلف رضایت شغلی نیز رابطه معنی‌دار وجود دارد ($P < 0/05$). در این مطالعه بین استرس شغلی و رضایت کلی شغلی با مشخصات فردی مثل سن و وضعیت تأهل و میزان سابقه کاری و میزان تحصیلات رابطه معنی‌دار وجود نداشت.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌شود که مدیران برنامه‌ریزی سازمان‌های بهداشتی درمانی با به کارگیری استراتژی‌هایی به منظور کاهش میزان استرس و پیشگیری از آثار روانی و جسمانی آن بر شاغلین حرفه مامایی و در نتیجه افزایش میزان رضایت‌مندی شغلی آنها اقدام کنند که این می‌تواند گامی در جهت افزایش بهره‌وری سازمان‌های بهداشتی‌درمانی و همچنین کیفیت خدمات ارائه شده به دو قشر آسیب‌پذیر جامعه یعنی مادران و نوزادان باشد.

واژه‌های کلیدی: استرس شغلی، رضایت‌مندی شغلی، ماما

ارجاع: سابوته سحر، شهنازی حسین، شریفی‌راد غلامرضا، حسن‌زاده، اکبر. بررسی ارتباط بین استرس شغلی با رضایت شغلی در بین

ماماهاى شاغل در زایشگاه‌های شهر اصفهان. مجله تحقیقات نظام سلامت ۹؛ ۱۳۹۲: (۷) ۶۸۲-۶۹۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۰۱/۳۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۰۸/۲۸

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش بهداشت، گروه آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۲. استادیار آموزش بهداشت، گروه آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسؤول)

Email: h_shahnazi@yahoo.com

۳. استاد آموزش بهداشت، گروه آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۴. مربی آمار زیستی، گروه اپیدمیولوژی و آمار زیستی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

مقدمه

ارتقای بهداشت روانی محیط کار، به عنوان یکی از مهمترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی در سازمان‌ها، در چند دهه اخیر، توجه محققان زیادی را در ایران و خارج از کشور به خود جلب کرده است. برای رشد و پیشرفت کشور در همه زمینه‌ها، ابتدا باید از نیروی انسانی سالم، متفکر و خلاق استفاده کرد، زیرا استفاده از نیروهای سالم جسمی و فکری در نوسانات اقتصادی، خدماتی، آموزشی و صنعتی، در بالا بردن سطح بهره‌وری، تأثیر به‌سزایی دارد (۱). استرس جزء لاینفک زندگی امروزی است و اگر در محیط کاری و در ارتباط با عوامل محیط کاری و یا به دنبال تغییر در فعالیت‌های کاری همچون؛ فناوری جدید یا تغییر اهداف به وجود آید، بیانگر استرس شغلی است. استرس شغلی می‌تواند با مشکلات متعدد روانشناختی (اضطراب، افسردگی، خستگی عصبی، تحریک‌پذیری، پرخاشگری، تخلیه ناگهانی عاطفی، پرخوری، رفتار تکانشی، ناتوانی در تصمیم‌گیری، تمرکز ضعیف، توجه کم، حساسیت نسبت به انتقاد) یا جسمانی (سردردهای میگرنی، افزایش ضربان قلب و فشارخون، بیماری‌های قلبی عروقی، دردهای اسکلتی-عضلانی، اختلالات ریوی و گوارشی، بیماری‌های کلیوی و آرتروز روماتوئید) و یا سازمانی (غیبت از کار، جابجایی، تولید پایین، بیگانه شدن با همکاران، عدم رضایت شغلی، کاهش تعهد و وفاداری نسبت به سازمان، افت عملکرد شغلی و کیفیت کار) همراه باشد (۲). استرس شغلی یکی از عوامل مهم ایجاد عوارض جسمی و روانی در پرسنل و کاهش بهره‌وری سازمان‌ها و همچنین یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد افراد می‌باشد که سلامت افراد را در معرض خطر قرار می‌دهد (۳). از طرفی، استرس می‌تواند سبب کاهش رضایت شغلی، کاهش کیفیت کار، کاهش سلامت جسمی و روانی، افزایش تغییر شغل، غیبت از کار، افسردگی و... شود (۴). سالانه سرمایه‌های هنگفتی به علت فقدان سلامت جسمانی و روانی کارکنان، کاهش کارایی آنها، ترک شغلی و تغییر شغل به علت استرس شغلی از دست می‌رود. استرس و عوارض ناشی از آن، همه ساله موجب از بین رفتن صدها روز کاری می‌شود و به طور متوسط روزانه

یک میلیون نفر به علت اختلالات و ناخوشی‌های ناشی از استرس، از حضور در محل کار خودداری می‌کنند. مشخص شده است حدود ۳۰٪ نیروی کار در کشورهای توسعه یافته، از استرس شغلی رنج می‌برند. سازمان بین‌المللی کار نیز، هزینه‌های وارده بر این کشورها را به علت استرس شغلی، حدود ۳/۵-۱٪ تولید ناخالص داخلی تخمین می‌زنند که در حال حاضر در حال افزایش است (۲). رضایت شغلی حالتی عاطفی و مثبت، حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است که دارای ابعاد و عوامل گوناگون است (۵). محققان مفهوم رضایت شغلی را به صورت یک رضایت کلی در اغلب شرایط شغلی خاص شامل پرداخت، ترفیع، امنیت و غیره میدانند. رفتارهای همکاران و سرپرستان از عوامل پراهمیت در تأمین رضایت شغلی کارمندان است. همچنین سبک‌های مدیریت، ارتباطات و پاداش‌ها بر نگرش و عملکرد کارمندان مؤثر است. رضایت از شغل به غیر از موارد فوق ممکن است به دلیل عملکرد بالای نیروی انسانی یا کیفیت روابط کاری نیروی انسانی و یا در اثر هر دو عامل فوق ایجاد شود (۶).

مطالعات نشان می‌دهد که رضایت شغلی بر بسیاری از متغیرهای سازمانی تأثیر بالقوه دارد؛ که این متغیرها عبارتند از: عملکرد شغلی، رفتار شهروند سازمانی، رفتار واپس‌گرایانه، غیبت از کار، ترک کار. با توجه به نقش کلیدی رضایت شغلی در سازمان، امروزه این امر به اثبات رسیده است که رضایت شغلی و رضایت از زندگی، به طور متوسط و مثبتی با یکدیگر ارتباط دارند. به عبارت دیگر، کارکنان با نگرش مثبت در مقایسه با افرادی که نگرش منفی به کار و زندگی دارند، تمایل بیشتری به رضایت از کار و زندگی دارند و دیرتر از کار ناخشنود می‌شوند (۷). از طرفی استرس با رضایت شغلی و عملکرد افراد رابطه معنی‌دار داشته و یکی از مؤلفه‌های مؤثر بر سلامت، ایمنی و آسودگی افراد است. عوارض ناشی از استرس‌های محیط کار و هزینه‌های مربوط به بیماری‌ها، باعث توجه مدیران به این مهم شده است (۸). در چند دهه اخیر در تمام دنیا از جمله ایران، به علت افزایش شاغلین زن با ساختار شخصیتی متفاوت و آسیب‌پذیر در مقابل استرس‌ها، توجه به پدیده استرس‌های شغلی در زنان، از اهمیت ویژه‌ای

درگیری با این مسائل، در زندگی شخصی‌شان در دراز مدت دچار مشکلاتی خواهند شد (آرتروز، بیماری‌های عصبی و عضلانی، افسردگی، سقط جنین و...) که مسلماً نباید تأثیر آن را در کل جامعه نادیده گرفت. مامایی شغلی است که با تمام این سختی‌ها و استرس‌هایی که دارد، از نگاه مسؤلین دور مانده است. به این ترتیب، برآن شدیم که با نشان دادن تأثیر این استرس کاری روی رضایت شغلی ماماها شغل در بخش زایشگاه، توجه مسؤلین و برنامه‌ریزان کشوری را به این سمت جلب کنیم تا شاید با تصمیم‌گیری‌هایی که در این زمینه می‌تواند کمک‌کننده باشد (از نظر آموزشی، قانونی، سختی کار، حجم کاری و...)، بتوانند تا حدودی با کاهش این استرس شغلی، به سلامت خانواده که رکن اساسی جامعه است کمک کنند.

روش‌ها

این مطالعه توصیفی تحلیلی از نوع مقطعی می‌باشد که به منظور بررسی رابطه بین استرس شغلی با رضایت شغلی ماماها شغل در بخش زایشگاه صورت گرفت. جامعه پژوهش در این مطالعه شامل ماماها دارای مدرک کاردانی و بالاتر شغل در بخش زایشگاه با حداقل یک سال سابقه کار در زایشگاه بودند. حجم نمونه با استفاده از فرمول ، حداقل ۸۲ نفر به دست آمد. در این پژوهش ۱۰۶ نفر انتخاب شدند که به روش نمونه‌گیری تصادفی از ماماها شغل در زایشگاه‌های شهر اصفهان انتخاب شدند. روش جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه‌های رضایت شغلی و استرس شغلی است که روایی و پایایی آن در مطالعات قبلی تأیید شده است. پرسشنامه شغلی اسمیت در دانشگاه کرنل تهیه شده و برای نخستین بار در دانشگاه شهید چمران اهواز استاندارد شد کهضریب پایایی و روایی آن به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۹۶ محاسبه گردید (۱۱). ابزارهای مورد استفاده در این مطالعه بدین شرح می‌باشند:

*پرسشنامه مشخصات فردی، شامل سن، جنس وضعیت تأهل، وضعیت استخدامی، تحصیلات، میزان حقوق و مزایا

برخوردار شده است، چرا که زنان نقش بارزتری در امور داخلی خانواده‌ها دارند و فشارهای روانی در محیط کار می‌تواند ضمن اثر بر سلامت جسم و روان آنها، منجر به توسعه اختلالات فردی به ابعاد خانوادگی و اجتماعی شود (۲). سازمان‌های بهداشتی درمانی به علت اهمیت وظیفه‌ای که در زمینه پیشگیری، مراقبت و درمان بر عهده دارند، از جایگاه ویژه‌ای در جامعه برخوردارند و نارضایتی شغلی 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 (۹). مامایی از جمله مشاغل است که با هدف حفظ بهداشت جامعه، ارتقاء آن و تأمین سلامت مادران و نوزادان، جزء رشته‌های مهم و حافظ سلامتی جامعه محسوب می‌شود. سلامت و آرامش روانی افراد شاغل در این حرفه، می‌تواند تأثیر به‌سزایی در عملکرد آنان داشته و سلامت این دو قشر حساس و آسیب‌پذیر و آینده‌ساز جامعه (مادر و نوزاد) را در پی داشته باشد (۱).

شاکری‌نژاد در بررسی خود نشان داد که میزان نارضایتی ماماها شغل در بیمارستان‌های وابسته به وزارت بهداشت در تهران از عوامل مختلف شغلی، ۴۰٪ می‌باشد (۱۰). بخشی از فشار و استرس کاری که در محیط درمان و زایشگاه بر ماماها وارد می‌شود از آنجاست که مسؤولیت سنگین جان دو نفر، یعنی مادر و جنین بر عهده آنها می‌باشد. قطعاً برخورد با شرایط و موقعیت‌های اورژانسی و غیرقابل پیش‌بینی، سر و صداهای غیرقابل اجتناب در محیط کار، شب‌کاری، بی‌نظمی‌های زندگی به علت نوبت‌کاری در گردش و با تأثیر مستقیم روی سلامت ماماها شغل در زایشگاه (تحریک‌پذیری، اضطراب، خستگی‌های روحی و عصبی، افسردگی و...) سبب کاهش کیفیت نقش مراقبتی و درمانی آنها در ارتباط با بیماران می‌شود. این استرس همچنین می‌تواند به مادر باردار منتقل شود و به جز شرایط ناخوشایندی که در جریان زایمان تجربه می‌کند، از نظر روحی آسیب‌هایی ببیند (از جمله افسردگی‌های بعد زایمان و...) که تا سال‌ها بعد تبعات آن یک خانواده و اعضای آن را درگیر خواهد کرد. خود ماماها نیز به عنوان همسر و مادر یک خانواده به دلیل

رضایت شغلی با هم در بین نمونه‌ها توزیع شد. بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، اطلاعات وارد نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ شده و با آزمون‌های آماری؛ همبستگی پیرسون، همبستگی اسپیرمن و آزمون χ^2 مستقل، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. اطلاعات در سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ تحلیل شدند.

یافته‌ها

نتایج حاصل از پژوهش بیانگر آن است که نمونه‌ها با میانگین سنی $32/3 \pm 6/6$ در رده سنی ۲۲-۵۲ سال قرار داشتند که بیشتر در رده سنی ۲۰-۳۰ سال ($43/8\%$) بودند. $36/2\%$ مجرد و 61% متأهل بودند. از لحاظ تحصیلات بیشترین فراوانی مربوط به مقطع کارشناسی ($89/5\%$) و کمترین فراوانی مربوط به مقطع کاردانی ($2/9\%$) بود. میانگین سابقه کار $5/86 \pm 7/76$ سال بود. از نظر وضعیت استخدامی $9/5\%$ از نمونه‌ها طرحی و $47/6\%$ قراردادی و 40% رسمی بودند (جدول ۱). در این مطالعه میانگین نمره استرس شغلی ماماها (زایشگاه $41 \pm 25/8$ از نمره ۱۰۰ و میانگین نمره رضایت شغلی آنها $43/43 \pm 16/43$ به دست آمد. همچنین میانگین نمره رضایت و نگرش ماماها نسبت به ماهیت شغلشان $21/23 \pm 45/23$ رضایت از همکار $14/12 \pm 57/73$ ، رضایت از سرپرست $29/40 \pm 60/63$ رضایت از حقوق و مزایا $16/9 \pm 16/05$ ، رضایت از فرصت‌های ترفیع شغلی $24/28 \pm 27/89$ و میانگین نمره رضایت از شرایط محیط کار $18/17 \pm 39/18$ به دست آمد. نتایج نشان داد که $45/7\%$ ماماها دارای استرس شغلی کم و $32/4\%$ دارای استرس شغلی متوسط و $21/9$ دارای استرس شغلی زیاد بودند. همچنین نتایج نشان داد که $23/8\%$ دارای رضایت شغلی کم و $69/5\%$ دارای رضایت شغلی متوسط و $6/7\%$ دارای رضایت شغلی زیاد بودند (جدول ۲). بیشترین میزان رضایت در بعد رضایت از سرپرست ($61/9\%$) و کمترین رضایت مربوط به بعد حقوق و مزایا بود. به طوری که $83/8\%$ ماماها شرکت‌کننده در این مطالعه رضایت کمی از حقوق و مزایای خود داشتند

*پرسشنامه رضایت شغلی: یکی از ابزارهای معتبر برای سنجش رضایت شغلی، شاخص توصیفی شغل (Job Descriptive Index I) می‌باشد که توسط اسمیت، کندال و هالین تدوین شده و شامل ۵۵ سؤال است؛ ۱۲ سؤال در حیطه ماهیت شغل، ۱۳ سؤال در حیطه فرصت‌های ترفیع، ۶ سؤال در حیطه سرپرستی، ۱۰ سؤال در حیطه همکار، ۷ سؤال در حیطه حقوق و مزایا و ۷ سؤال در حیطه شرایط محیط کار. امتیازبندی این سؤالات بر اساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت بوده و تحلیل نتایج با استفاده از راهنمای اسمیت صورت گرفته است. رضایت شغلی ناشی از جنبه‌های مختلف شغل همچون پرداخت، فرصت‌های ترفیع، سرپرست، همکاران و عوامل محیط کاری همچون سبک سرپرستان، خط‌مشی‌ها و رویه‌ها، تعلق گروه کاری، شرایط کاری و مزایای شغلی مورد بررسی قرار گرفته است.

*ابزار دیگر مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه استرس شغلی دیویس و همکاران بود که دارای ۲۰ سؤال می‌باشد و با ۵ جواب (۴، ۳، ۲، ۱، ۰) نمره‌گذاری می‌شود. نمره صفر نشان‌دهنده هرگز و نمره ۴ نشان‌دهنده تقریباً همیشه است. نمره کل پرسشنامه بین ۸۰-۰ متغیر است. * نمره ۲۵-۰: احتمالاً به اندازه کافی با استرس کنارآمده و سازگار هستند. نمره ۴۰-۲۶: از استرس شغلی رنج می‌برند. نمره ۵۵-۴۱: نیاز دارند تا با عملی باز دارنده از فرسودگی شغلی اجتناب نمایند. نمره ۸۰-۵۶: نشانه فرسودگی شغلی است و باید از یک برنامه جامع مدیریت برای کنترل استرس آنها استفاده کرد.

این نمره‌دهی از پایان نامه ارشد علی ستوده با عنوان "هنجاریابی، بررسی روایی و پایایی پرسشنامه استرس شغلی و منابع آن در بین کارکنان شهر اصفهان" اخذ شده است. روایی پرسشنامه توسط همین محقق $0/7$ به دست آمد و ضریب پایایی آن به شیوه آلفا کرونباخ $0/8$ محاسبه شد (۱۲). روش انجام کار به این شکل بود که با کسب مجوز از معاونت پژوهشی دانشگاه و ارائه معرفی‌نامه، به بیمارستان‌های واجد شرایط (بیمارستان‌های دارای بخش زایشگاه) مراجعه کردیم و پس از توضیح اهداف طرح، پرسشنامه‌های استرس شغلی و

جدول ۱: توزیع فراوانی مشخصات دموگرافیک ماماهاى شرکت کننده در مطالعه

متغیر	تعداد	درصد
طرحی	۱۰	۹/۵
وضعیت		
قراردادی	۵۰	۴۷/۶
استخدامی		
رسمی	۴۲	۴۰
نامعلوم	۳	۲/۹
سابقه کار		
۱-۱۰ سال	۷۳	۶۹/۵
۱۱-۲۰ سال	۱۸	۱۷/۱
۲۱-۳۰ سال	۴	۳/۸
نامعلوم	۱۰	۹/۵
سن		
۲۰-۳۰ سال	۴۶	۴۳/۸
۳۱-۴۰ سال	۴۵	۴۲/۹
۴۱-۵۲ سال	۱۳	۱۲/۴
وضعیت		
مجرد	۳۸	۳۶/۲
تأهل		
متأهل	۶۴	۶۱
نامعلوم	۳	۲/۹
تحصیلات		
فوق دیپلم	۳	۲/۹
لیسانس	۹۴	۸۹/۵
فوق لیسانس	۸	۷/۶
جمع کل	۱۰۵	۱۰۰

جدول ۲: توزیع فراوانی نمره استرس شغلی و رضایت شغلی ماماهاى شرکت کننده در مطالعه

متغیر	کم	متوسط	زیاد	جمع کل
	تعداد درصد	تعداد درصد	تعداد درصد	تعداد درصد
استرس شغلی	۴۸	۳۴	۲۳	۱۰۵
رضایت شغلی	۲۵	۷۳	۷	۱۰۵

میزان رضایت شغلی و وضعیت استخدامی نیز رابطه معنی‌دار وجود داشت ($P=0.002$) که این میزان در طرحی‌ها بیشترین و در رسمی‌ها کمترین بود (جدول ۴). همچنین بین استرس شغلی و رضایت شغلی با میزان تحصیلات رابطه معنی‌دار وجود نداشت ($P>0.05$)، (جدول ۳). نتایج این مطالعه نشان داد که بین رضایت شغلی و سن و میزان سابقه کار رابطه معنی‌دار وجود ندارد ($P>0.05$)، در حالی که بین میزان رضایت شغلی و میزان حقوق و مزایا رابطه معنی‌دار دیده شد ($P=0.024$ و $r=0.225$) (جدول ۳). همچنین آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین استرس شغلی و

ضریب همبستگی پیرسون ارتباط معکوس معنی‌داری بین استرس شغلی و رضایت شغلی ماماهاى شاغل در بخش زایشگاه نشان داد ($P>0.001$ و $r=-0.806$). یافته‌ها نشان دادند که بین میزان استرس شغلی و سن و سابقه کار رابطه معنی‌دار وجود ندارد ($P>0.05$)، در حالی که بین میزان استرس شغلی و میزان درآمد رابطه معنی‌دار وجود داشت ($r=0.253$ و $P=0.011$) (جدول ۳). بر اساس نتایج این مطالعه بین استرس شغلی و وضعیت استخدامی نیز رابطه معنی‌دار وجود داشت ($P=0.016$) که بیشترین میزان استرس در افراد رسمی و کمترین میزان در طرحی‌ها بود. بین

شغلی و رضایت شغلی در افراد متأهل و مجرد تفاوت معنی‌دار ندارد (جدول ۵). $P < 0.05$.

جنبه‌های مختلف رضایت شغلی نیز رابطه معنی‌دار وجود دارد (جدول ۵). آزمون t مستقل نشان داد که نمره میانگین استرس

جدول ۳: رابطه بین مشخصات دموگرافیک و استرس شغلی و رضایت شغلی ماماها‌های شرکت‌کننده در مطالعه

متغیر	سن		سابقه کار		درآمد		سطح تحصیلات	
	P	R	P	R	P	R	P	R
استرس شغلی	۰/۳۸۷	-۰/۰۳۰	۰/۷۷۶	-۰/۲۵۲	۰/۱۱	۰/۰۴	۰/۹۷	
رضایت شغلی	۰/۱۳۴	-۰/۰۰۸	۰/۹۴۱	۰/۲۲۵	۰/۰۲۴	۰/۰۳۷	۰/۷۱	

جدول ۴: رابطه بین استرس شغلی و رضایت شغلی با وضعیت استخدامی ماماها‌های شرکت‌کننده در مطالعه

متغیر	رسمی		قراردادی		طرحی	
	انحراف میانگین	انحراف معیار	انحراف میانگین	انحراف معیار	انحراف میانگین	انحراف معیار
استرس شغلی	۴۸/۶	۲۹/۵	۳۶/۱	۲۲/۳	۲۸	۱۳
رضایت شغلی	۳۹/۱۶	۱۸/۵	۴۷/۷	۱۳/۵	۵۷	۵/۹

جدول ۵: رابطه بین استرس شغلی و ابعاد مختلف رضایت شغلی ماماها‌های شرکت‌کننده در مطالعه

متغیر	رضایت از ماهیت شغل		رضایت از سرپرست		رضایت از همکار		رضایت از فرصت‌های ترفیع شغلی		رضایت از حقوق و مزایا		رضایت از شرایط کار	
	p	r	P	R	P	R	P	r	P	R	P	R
استرس شغلی	۰/۸۳۳	<۰/۰۰۱	-۰/۷۴۹	<۰/۰۰۱	-۰/۴۸۸	<۰/۰۰۱	-۰/۴۶۶	<۰/۰۰۱	-۰/۵۶۵	<۰/۰۰۱	-۰/۲۷۶	۰/۰۰۴

تحقیقات نشان داده است که رویارویی دائمی با بیماران، داشتن مسؤولیت سلامت انسان‌ها، انجام فرایندهای بالینی بر بیمار، برخورد با موقعیت‌های اضطراری و غیرقابل پیش‌بینی، سر و صدای زیاد در محیط کار و نوبت کاری در گردش، از جمله عوامل استرس‌زای حرفه‌ای می‌باشند که می‌تواند در حرف بهداشتی درمانی، باعث کاهش کیفیت کاری مراقبت از بیماران، کاهش تصمیم‌گیری‌های صحیح و به موقع، کاهش توانایی و مهارت و تعهد کاری کارکنان شده و همچنین موجبات نارضایتی از کار، احساس عدم کفایت، افسردگی، کاهش ارزش‌های شغلی، بی‌زاری و خستگی از کار، غیبت، تأخیر در کار و مرخصی‌های استعلاجی را فراهم آورده و در نتیجه، جان مددجویان و کیفیت خدمات ارائه شده را مورد تهدید قرار دهند (۱). بنابراین به کارگیری رویکردهایی در

بحث

۱۵ از آنجا که ماماها نقش مهمی را در سلامت خانواده و جامعه ایفا می‌کنند و افزایش رضایت شغلی ماماها، باعث افزایش کیفیت خدمات مراقبتی و درمانی ارائه شده و در نتیجه رضایت و سلامت بیماران و خانواده‌ها خواهد شد و با توجه به استرس شغلی بیش از حد در این شغل و اهمیت این مسئله، در این تحقیق رابطه بین استرس شغلی ماماها‌های شاغل در بخش زایشگاه و رضایت شغلی آنها مورد بررسی قرار گرفت.

در این مطالعه میانگین نمره استرس شغلی ماماها $25/8 \pm$ از ۴۱ نمره ۱۰۰ به دست آمد که بیانگر آن است که ماماها‌های شاغل در زایشگاه علاوه بر رنج بردن از استرس شغلی نیاز دارند تا با عملی باز دارنده از فرسودگی شغلی اجتناب نمایند.

جهت کاهش این استرس و پیشگیری از فرسودگی شغلی ضروری به نظر می‌رسد. مطالعه Oncel و همکاران در ماماها ترکیه نشان داد که ماماها استرس شغلی متوسطی را تجربه کرده و رضایت شغلی آنها کم بوده است و از رویکردهای کنترل استرس فردی استفاده می‌کردند (۱۳). همچنین مطالعه Alvez میزان استرس تجربه شده در محیط کاری پرستاران را بالا نشان داده و عنوان می‌کند که بیشتر آنها از شیوه‌های حل تعارض و سیستم‌های انطباقی به طور مؤثر در جهت حل آن استفاده می‌کنند (۱۴). مطالعه Mackin نیز نشان داد نداشتن زمان کافی برای انجام وظایف حرفه‌ای ماماها بسیار استرس‌زا می‌باشد که آنها یک سری اقدامات عملی مانند انجام ورزش، تفریح و سرگرمی و صحبت با همکاران را در جهت کاهش این استرس، مثبت ارزیابی کردند (۱۵).

در مطالعه حاضر بین استرس شغلی و رضایت شغلی ماماها شاغل در بخش زایشگاه رابطه معنی‌دار دیده شد به طوری که با افزایش میزان استرس، رضایت شغلی آنها کاهش یافته است. این ارتباط معکوس به نظر منطقی می‌رسد، زیرا انجام یک کار پر استرس و تنش‌زا با اثرات نامطلوبی که بر سلامت جسم و روان انسان دارد، سبب کاهش رضایت شغلی و ایجاد سرخوردگی شغلی و یا افزایش تمایل در جهت تغییر شغل خواهد شد که این نتیجه در مطالعات مشابه مانند؛ مطالعه ویسی (۱۶)، یاسایی (۱۷) و آزادمرزآبادی (۱۸) نیز تأیید شده است. با توجه به نقش کلیدی ماماها در بحث سلامت مادر و کودک که از اجزای اصلی مراقبت‌های بهداشتی اولیه می‌باشد و اینکه این دو قشر (مادر و کودک) از گروه‌های آسیب‌پذیر جامعه هستند، لزوم به کارگیری مداخلات و رویکردهای مناسب کاهش استرس و به تبع آن افزایش رضایت شغلی در ماماها به طور جدی احساس می‌شود. همچنین نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که بین استرس شغلی و ابعاد مختلف رضایت شغلی رابطه معکوس معنی‌دار وجود دارد به طوری که رضایت از شغل، سرپرست، همکار، تفریح شغلی و حقوق و مزایا در بین ماماها باعث می‌شود استرس این گروه کاهش

پیدا کند. البته بر اساس این نتایج در بین ابعاد ذکر شده، کمترین میزان رضایت مربوط به حقوق و مزایا بود که در مطالعه Sharp نشان داده شد رضایت شغلی پرستاران از حقوق و مزایا در مقایسه با سایر مؤلفه‌ها کمتر است، همخوانی دارد (۱۹). با توجه به این که نگرش منفی نسبت به شغل، عدم امنیت شغلی، نبود امکان ارتقاء در کار، نارضایتی از سرپرست، محیط کاری نامناسب، حجم کاری زیاد و به خصوص نارضایتی از میزان درآمد از عوامل مهم استرس‌زای شغلی می‌باشد این نتیجه منطقی به نظر می‌رسد. در خصوص رابطه بین رضایت از سرپرست و میزان استرس می‌توان گفت که اگر سرپرست، شایستگی حرفه‌ای و مدیریتی و اخلاقی لازم را داشته باشد می‌تواند با ایجاد محیطی دوستانه و به کارگیری مناسب سیستم تشویق و حمایت سبب افزایش روحیه و رضایت ماماها و کاهش استرس موجود گردد. حضور سرپرست در بخش اورژانسی مثل زایشگاه و توانایی علمی و عملی او و اعتماد به نفسش باعث قوت قلب و کاهش استرس ماماها خواهد شد. از طرفی سختگیری‌های بی‌مورد و تبعیض و عدم انعطاف‌پذیری و ناکارآمدی او علاوه بر ایجاد جوی نامناسب و پرتنش به استرس موجود دامن زده و سبب افزایش نارضایتی از شغل و محیط کار و تمایل به تغییر شغل و کاهش کیفیت خدمات ارائه شده می‌گردد.

بر اساس این نتایج همچنین بین استرس شغلی و رضایت از همکار رابطه معکوس وجود دارد، ارتباط دوستانه با همکاران، احساس مسؤلیت افراد نسبت به هم و ایجاد محیطی صمیمانه از راهکارهای کاهش استرس است که مطالعه Mackin (۱۵) در ماماها نیز آن را تأیید می‌کند. این روابط با کاهش میزان استرس، رضایت افراد را از شغل و محیط کاری‌شان افزایش می‌دهد. در بخش دیگری از نتایج این مطالعه مشخص شد که رضایت ماماها از شرایط محیط کاری که بیشتر مربوط به ساعات کاری و بارکاری زیاد در زایشگاه می‌باشد کم است که در این خصوص نتایج مطالعه Wheeler و Riding هم راستا با مطالعه ما است (۲۰). پیشنهاد می‌شود با فراهم کردن شرایط مناسب فیزیکی محیط

سن ارتباط معنی‌دار دیده نشد که با مطالعه امیرعلی اکبری و همکاران در دانشجویان مامایی همخوانی دارد (۲۲). اما مطالعه خاقانی‌زاده و همکاران در پرستاران شاغل نشان داد که استرس شغلی در افراد مسن‌تر کمتر است (۸). همچنین شهسواری در مطالعه خود روی کادر پرستاری و مامایی نشان داد که استرس شغلی در سنین ۳۰-۲۱ سال بیشتر است (۲۳). در مطالعه حاضر همچنین در خصوص رابطه بین استرس شغلی و سابقه کار ارتباط معنی‌دار دیده نشد که با مطالعه مولایی و همکاران (۲) همخوانی ندارد. این اختلاف در نتایج به دست آمده با مطالعات مشابه شاید به دلیل تفاوت در حجم نمونه مورد بررسی و مکان انجام مطالعه باشد. همچنین در مطالعه ما بین استرس شغلی و میزان تحصیلات رابطه معنی‌دار مشاهده نشد که با مطالعات سلیمان‌نژاد و همکاران (۲۴) و خاقانی‌زاده و همکاران (۸) همخوانی دارد در حالی که مطالعه مولایی (۲) نشان داد استرس با افزایش سطح تحصیلات زنان شاغل بیشتر می‌شود. یافته‌ها نشان دادند که بین استرس شغلی و وضعیت تأهل نیز ارتباط معنی‌دار وجود ندارد که با مطالعه امیرعلی اکبری در دانشجویان مامایی (۲۲) و مطالعه مولایی و همکاران (۲) و عابدینی و همکاران (۴) همخوانی دارد. اما با مطالعه شهسواری که نشان داد استرس در متأهلین بیشتر از مجردهاست (۲۳) و نیز مطالعه هاشم‌زاده و همکاران (۲۱) و خاقانی‌زاده و همکاران در پرستاران (۸) که نشان دادند استرس در مجردها بیشتر است همخوانی ندارد. همانند یافته ما در خصوص استرس، نتایج نشان داد بین رضایت شغلی و تأهل نیز ارتباط معنی‌دار وجود ندارد که با مطالعه میرمولایی و همکاران (۹) در این خصوص هم راستا است. همچنین در این مطالعه بین رضایت شغلی با سن و سابقه کار رابطه معنی‌دار مشاهده نشد که با مطالعه سلیمان‌نژاد (۲۴) و میرمولایی (۹) همخوانی دارد. نتایج مطالعه حاضر نشان داد که بین رضایت شغلی و وضعیت استخدامی ارتباط معنی‌دار وجود دارد که این میزان در مستخدمین طرحی بیشترین و در رسمی‌ها کمترین بود. در توضیح این یافته می‌توان گفت که نیروهای طرحی به دلیل

کار مثل نور، بهداشت و تهویه مناسب و تجهیزات کافی و همچنین متناسب کردن ساعات کاری با حجم کاری، گامی در جهت کاهش استرس کارکنان و در نتیجه افزایش رضایت آنها برداشته شود. در شغل‌های پراسترسی مثل مامایی، در نظر گرفتن مرخصی‌های دوره‌ای و کاهش ساعات کاری و همچنین ایجاد یک محیط مطلوب کاری می‌تواند در این زمینه مؤثر باشد.

در بعد ترفیع شغلی و ارتباط آن با استرس، به نظر می‌رسد اگر سازمان برای کارکنانش امکاناتی را فراهم آورد که بتوانند با پرورش استعدادهای شخصی‌شان در زمینه تخصصی خود فرصت پیشرفت و همچنین بر اساس لیاقت و توانایی افراد و عدالت، دستورالعمل مشخص و روشنی برای ارتقاء شغلی ایجاد کند با کاهش استرس‌های معمول و فراوان در این زمینه، سبب افزایش میزان انگیزه و شوق و رضایتمندی کارکنان و در نتیجه بهبود و ارتقاء بازدهی سازمان نیز خواهد شد.

در مطالعه حاضر بین استرس شغلی و وضعیت استخدامی رابطه معنی‌دار مشاهده شد که بیشترین میزان استرس در رسمی‌ها و کمترین استرس در طرحی‌ها دیده شد که این یافته با مطالعه مولایی و همکاران در زنان شاغل همخوانی دارد (۲). همچنین هاشم‌زاده و همکاران نیز در مطالعه خود نشان دادند که بین استرس و وضعیت استخدامی رابطه معنی‌دار وجود دارد که البته در این مطالعه میزان استرس در قراردادی‌ها بیشتر بوده است (۲۱). به هر حال نتایج اکثر مطالعات نشان‌دهنده ارتباط بین وضعیت استخدام و استرس شغلی می‌باشد. در توضیح این یافته‌ها می‌توان گفت که در نیروهای رسمی در مقایسه با نیروهای قراردادی و طرحی، دیدگاه‌ها نسبت به شغل تغییر کرده و تأثیر مسائلی مانند حقوق و مزایا، همچنین شیفت‌های کاری و فرسودگی شغلی، کاهش انگیزه‌های شغلی به علت فشار کاری و شرایط نامطلوب موجود، بر عهده داشتن مسؤلیت کشیک و تعهدهای طولانی مدت زمانی و مکانی نسبت به شغل، استرس را بیشتر می‌کند. در این مطالعه بین استرس شغلی و

بهداشتی‌درمانی و همچنین کیفیت خدمات ارائه شده به دو قشر آسیب‌پذیر جامعه یعنی مادران و نوزادان باشد. برگزاری کلاس‌هایی جهت کنترل استرس و راه‌های مقابله با آن، ایجاد برنامه‌های تفریحی و ورزش حداقل به صورت دوره‌ای، افزایش تعداد ماماها شاغل در بخش و حذف اضافه کاری‌های اجباری، کاهش شیفت‌های شب، اصلاح شرح وظایف مامایی، کاهش حجم و فشار کاری، تدوین دستورالعمل‌های روشنی جهت تفریح و ارتقاء 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 براساس قوانین روشن و عادلانه، به کارگیری مدیران شایسته و کارآمد و... از جمله راهکارهای پیشنهادی می‌باشد. امید است که نتایج این تحقیق بتواند در این خصوص کمک‌کننده باشد.

لازم به ذکر است که این مقاله حاصل طرح پژوهشی شماره ۲۹۱۰۵۲. مصوب معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می باشد.

استقلال مالی به دست آمده و انرژی و شوق و انگیزه بیشتر برای ورود به بازار کار و همچنین ناآشنایی و درگیری کمتر با مشکلات سازمانی در مقایسه با مستخدمین رسمی رضایت شغلی بیشتری دارند. مطالعه میرمولایی و همکاران (۹) و جهانی و همکاران (۲۵) نیز رابطه بین رضایت شغلی و وضعیت استخدام را تأیید می‌کنند.

همچنین نتایج نشان داد بین رضایت شغلی و میزان درآمد رابطه معنی‌دار وجود دارد که با نتایج مطالعه آزاد مرزآبادی (۱۸) همخوانی داشته و با نتایج مطالعه میرمولایی و همکاران (۹) همخوانی ندارد. از آنجائی که درآمد حاصل از یک شغل یکی از فاکتورهای اصلی در رضایت یا عدم رضایت افراد از شغلشان می‌باشد معنی‌دار بودن این ارتباط که در مطالعه حاضر تأیید شده است منطقی به نظر می‌رسد. در مطالعه ما بین رضایت شغلی و میزان تحصیلات نیز ارتباط معنی‌دار دیده نشد که با مطالعه میرمولایی و همکاران (۹) همخوانی داشته و غیرهمسو با مطالعه سلیمان‌نژاد است (۲۴).

نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌شود که مدیران برنامه‌ریزی سازمان‌های بهداشتی درمانی با به کارگیری استراتژی‌هایی به منظور کاهش میزان استرس و پیشگیری از آثار روانی و جسمانی آن بر شاغلین حرفه مامایی و در نتیجه افزایش میزان رضایتمندی شغلی آنها اقدام کنند که این می‌تواند گامی در جهت افزایش بهره‌وری سازمان‌های

References

1. Enjezab B, Farnia F. Occupational Stress & Psychological-Behavioral Responses. JSSU 2002; 10(3): 32-8. [In Persian]
2. 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. Ardabil Uni of Med Sci J 2011; 11(1): 76-85. [In Persian]
3. Aghilinejad M, Attarchi M, Golabadi M, Chehregosha H. Comparing Stress Level of Woman Nurses of Different Units of Iran University Hospitals in autumn 2009. HBI J 2010; 8 (1):44-8. [In Persian]
4. Abedini SE, Abedini SA, Abedini SI, Kamalzadeh H. Job Stress among Nurses Working in Bandar Abbas Educational Hospitals 2004. DENA 2007; 2(3): 13-22. [In Persian]
5. Mirzabeigi Gh, Salemi S, Sanjari M, Shirazi F, HeidarSh., Maleki S. Job Satisfaction among Iranian Nurses. HAYAT 2009; 15(1): 49-59. [In Persian]

6. Ahmadi A, Mobaraki H, Youseli M. Structural Relations between Job Satisfaction and Organization Citizenship Behavior among Nurses of Qazvin and Isfahan Hospitals. *Qazvin Uni of Med Sci J* 2012; 16(2): 71-6. [In Persian]
7. Darvish H. the Survey of Factors Affecting Job Satisfaction of Employees. *Rasekhoon* 2007; (16):117-40. [In Persian]
8. Khaghanizadeh M, Ebadi A, Siratinayyer M, Rahmani M. The Study of Relationship between Job Stress and Quality of Work Life of Nurses in Military Hospitals. *J of Milit Med* 2008; 10(3): 175-84. [In Persian]
9. Mirmolaei T, Dargahi H, Kazemnejad A, Mohajerrahbari M. Job Satisfaction of Midwives. *HAYAT* 2008; 11(24-25): 87-95. [In Persian]
10. Shakeri M. Considering Job Satisfaction in Midwives Worked in Labor Ward and Its Relationship with Their Demographic Characteristics in Hospitals Affiliated Health Ministry of Iran. [MSc Thesis]. Tehran, Faculty of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences.
11. Arshadi N. the Survey Validity & Reliability of JDI Questionnaire in Oil National Company. [MSc Thesis]. Ahvaz, Psychology faculty, Ahvaz shahid Chamran University.
12. Sotoudeh A. Considering Validity and Reliability of Job Stress Questionnaire among Isfahan City Employees. [Msc Thesis]. Isfahan, Faculty of psychology, Isfahan University.
13. Oncel S, Ozer Z C, Efe E. Work-Related Stress Burnout And Job Satisfaction In Turkish Midwives. *Soc Behav and Persona* 2007; 35(3): 317-28.
14. Alves SL. A Study of Occupational Stress, Scope of Practice, and Collaboration in Nurse Anesthetists Practicing in Anesthesia Care Team Settings. *AANA J* 2005; 73(6): 443-52.
15. Mackin p. Labor Ward Midwives` Perceptions of Stress. *J Adv Nurs* 1998; 27(5):986-91.
16. Veissi M, Atefvahid M, Rezaee M. Job Stress, Job Satisfaction and Mental Health: The Balancing Affects of Personal Hardiness and Social Support Network Factors. *IJPCP* 2000; 6 (2 and 3):70-9. [In Persian]
17. Yasaee I, Ahmadi KH, Kolivand A. The Relationship between Stress and Job Satisfaction among Military Pilots. *J of Behav Sci* 2008; 1(2): 113-9. [In Persian]
18. Azad-marzabadi E, Tarkhorani H. the Relation between Job Stress and Job Satisfaction in a Group of Personnel. *J of Behav Sci* 2008; 1(2): 121-9. [In Persian]
19. Sharp T. Job Satisfaction among Psychiatric Registered Nurses in New England. *J Psychiatr Ment Health Nurs* 2008; 15(5):374-8.
20. Wheeler H, Riding R. Occupational Stress in General Nurses and Midwives. *Br J Nurs* 1994; 3(10):527-34.
21. Hashemzadeh E, Aurangi M, Bahrehdar M. The Relationship between Job Stress and Mental Health in a Group of Hospital Employees in Shiraz. *IJPCP* 2000; 6 (2 and 3): 55-63. [In Persian]
22. Amiraliakbary S, Arfaie K, Alivi-majd H. Midwifery Students' Viewpoints on Occupational Stressors of Midwifery Profession. *IJN* 2008; 21 (54): 25-30. [In Persian]
23. Shahsavari S, Mosallanejad L, Sobhanian S, Tehranineshat B, Faseleh M. Study the Physical, Spiritual and Social Stress – Related Symptoms in Nurses and Midwiferies Working at Educational and Therapeutic Centers Affiliated to Jahrom School of Medical Sciences 2004. *Jahrom Uni of Med Sci J* 2005; 1(1): 12-20. [In Persian]
24. Soleymannezhad H. The Survey of Relationship between Job Stress & Job Satisfaction in Ilam Governmental Organizations Staff. *Ilam Uni of Med Sci J* 2004; 12(45-44): 34- 9. [In Persian]
25. Jahani F, Farazi A, Rafiei M, Jadidi R, Anbari Z. Job Satisfaction and Its Related Factors among Hospital Staff in Arak in 2009. *Arak Uni of Med Scie J* 2010; 13 (1):32-9. [In Persian]

The Survey of relationship between job stress and job satisfaction of midwives who working in Isfahan maternities

Sahar Sabooteh¹, Hosein Shahnazi², Gholamrezah Sharifirad³, Akbar Hassanzadeh⁴

Original Article

Abstract

Background: Job stress is one of the most leading factors causing physical and mental symptoms as well as midwives job discontent and it will consequently lead to decrease service quality. As mental and physical health of midwives can affect the health of mothers and babies directly and indirectly, thus, current study is aimed to explore the relationship between job stress and job satisfaction of midwives who working in maternities of Isfahan city.

Methods: This study was cross-sectional survey. Population was 106 midwives who were working in maternities of Isfahan city. Data was collected by questionnaire, moreover; data was analyzed by SPSS (ver.20), descriptive and inferential statistical test including One-Way ANOVA, Pearson Correlation, Spearman Correlation and Independent t-test.

Findings: It maintained that the mean of midwives job stress score was 41 ± 25.8 (from 100 score) and the mean of job satisfaction score was 44.75 ± 16.43 . Pearson Correlation statistical test showed significant reverse relationship between job stress and job satisfaction of midwives ($p < 0.001$, $r = -0.806$). There was also a significant relationship between job stress and numerous aspects of job satisfaction ($p < 0.05$). There was not significant correlation among job stress and job satisfaction with demographic characteristics considering age, marital status, job experience and education.

Conclusion: The findings suggest that planners of health organizations should be used appropriate strategies strive to decrease stress, prevent mental and physical effects in midwives and increase job satisfaction. Aforementioned steps will lead probably to both increase efficacy of health organizations and quality of services to mothers and babies that can be mentioned as two at risk groups.

Keywords: job stress, job satisfaction, midwifery

Citation: Sabooteh S, Shahnazi H, Sharifirad GH, Hassanzadeh A. **The Survey of relationship between job stress and job satisfaction of midwives who working in Isfahan maternities.** J Health Syst Res 2013; 9(7):682-692

Received date: 18/11/2012

Accept date: 20/04/2013

¹. MSc student, Department of Health Education and Promotion, School of Public Health, Isfahan University of Medical Sciences

². Assistant professor, Department of Health Education and Promotion, School of Public Health, Isfahan University of Medical Sciences

³. Professor, Department of Health Education and Promotion, School of Public Health, Isfahan University of Medical Sciences

⁴. Lecturer, Department of Epidemiology and Biostatistics, School of Public Health, Isfahan University of Medical Sciences