

ارتباط کیفیت زندگی با رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام

زینب حسین آبادی^۱ یوسف ویسانی^۲ پرستو حسین آبادی^۲ فتح‌اله محمدیان^{۳*}

۱. گروه روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام، ایلام، ایران. Orcid: 0000-0003-3345-4407

۲. گروه اپیدمیولوژی، مرکز تحقیقات آسیب‌های روانی-اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام، ایران.

۳. گروه روان‌شناسی، مرکز تحقیقات آسیب‌های روانی-اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام، ایران.

چکیده

هدف: اشتغال یکی از مهمترین عوامل اجتماعی موثر بر سلامت است. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در افزایش راندمان کار است. هدف از این مطالعه تعیین رابطه بین کیفیت زندگی مرتبط با سلامت و رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام بوده است.

روش‌ها: مطالعه توصیفی-تحلیلی حاضر به روش مقطعی بر روی ۲۴۲ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام در سال ۱۳۹۶ انجام شد. شرکت‌کنندگان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک انتخاب شدند. پس از ثبت مشخصات دموگرافیک، کیفیت زندگی با استفاده از پرسشنامه استاندارد SF36 و رضایت شغلی با استفاده از فرم کوتاه پرسشنامه مینه‌سوتا اندازه‌گیری شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS و روش آماری رگرسیون خطی خودکار با در نظر گرفتن میزان خطای کمتر از ۵ درصد استفاده شد.

نتایج: میانگین امتیاز کیفیت زندگی در کارکنان $39/49 \pm 14/80$ و میانگین امتیاز رضایت شغلی $67/09 \pm 1/03$ بود. نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی مرتبط با سلامت رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($P\text{-Value} = 0/043$). همچنین براساس نتایج رگرسیون خطی خودکار مهمترین متغیرهای موثر در رضایت شغلی کارکنان سابقه کار، وضعیت تاهل، وضعیت اشتغال و بعد سرزندگی کیفیت زندگی مرتبط با سلامت بود.

نتیجه‌گیری: براساس نتایج، بین کیفیت زندگی مرتبط با سلامت و رضایت شغلی در کارکنان ارتباط مستقیم و مثبت برقرار است. بنابراین ارتقای کیفیت زندگی کارکنان می‌تواند باعث افزایش رضایت شغلی در کارکنان شود.

کلیدواژه‌ها: کیفیت زندگی، رضایت شغلی، کارکنان، علوم پزشکی ایلام.

نوع مقاله: پژوهشی

پذیرش مقاله: ۹۷/۰۶/۱۷

دریافت مقاله: ۹۶/۱۲/۲۲

ارجاع: حسین آبادی زینب، ویسانی یوسف، پرستو حسین آبادی، فتح‌اله محمدیان. ارتباط کیفیت زندگی با رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام. طب پیشگیری. ۱۳۹۷؛ ۱۹(۱): ۱۲-۱۲.

مقدمه

رضایت شغلی به واکنش‌های شناختی، عاطفی و سنجشی افراد، نسبت به شغلشان اطلاق می‌گردد. رضایت شغلی در کارکنان به عوامل زیادی بستگی دارد که یکی از آنها سازگاری و تناسب میان کیفیت زندگی و شغل است (۱).

کیفیت زندگی مفهومی چند بعدی است که از مهمترین موضوعات بالینی از گذشته تا به امروز بوده است. سازمان جهانی بهداشت کیفیت زندگی را به صورت درک فرد از وضعیت زندگی خود، با توجه به فرهنگ و نظام‌های ارزشی و ارتباط آن

با اهداف، انتظارات، علایق، استانداردها و تجربیات زندگی تعریف کرده است (۲).

اگر چه در بعضی از متون کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به عنوان مفاهیمی مترادف در نظر گرفته شده‌اند، لیکن بسیاری از صاحب‌نظران علم مدیریت و روانشناسان صنعتی اعتقاد دارند که کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی از نظر مفهوم متفاوت هستند. تفاوت کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در این نکته است که رضایت شغلی یکی از نتایج کیفیت زندگی کاری است (۳).

نویسنده مسئول: فتح‌اله محمدیان، گروه روان‌شناسی، مرکز تحقیقات آسیب‌های روانی-اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام، ایران.

Orcid: 0000-0001-7720-1335

پست الکترونیکی: mobinmohamadian@yahoo.com

تلفن: +۹۸ ۹۱۸۱۴۱۳۴۶۵

شده است و در نظر دارد مهمترین عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان را با استفاده از مدل رگرسیونی خطی خودکار پیش بینی کند.

مواد و روش‌ها

مطالعه توصیفی - تحلیلی حاضر به صورت مقطعی و بر روی ۲۴۲ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام (جامعه آماری ۶۵۷ نفر) در طول ۶ ماه انجام شد. انتخاب افراد مورد پژوهش به صورت تصادفی سیستماتیک از معاونت‌های دانشگاه انجام شد. انتخاب نمونه با استفاده از فرمول حجم نمونه برای برآورد حجم نمونه کمی در یک جامعه ثابت و با در نظر گرفتن میزان دقت و خطای ۵ درصد و همچنین انحراف معیار ۳۱/۵۵ بود. بدین ترتیب که جمعیت اداری هر معاونت برای اختصاص حجم نمونه به آن معاونت مورد ملاحظه قرار گرفته است و سپس در داخل لیست آن‌ها انتخاب تصادفی سیستماتیک صورت گرفت. متغیرهای این پژوهش شامل متغیرهای کیفیت زندگی در ۸ حیطه (عملکرد جسمی، محدودیت جسمی، درد جسمی، سلامت عمومی، نشاط، عملکرد اجتماعی، مشکلات روحی و سلامت روان)، و رضایت شغلی شامل سابقه کار، نوع استخدام، پست سازمانی و بومی و یا غیربومی بودن در کنار متغیرهای فردی شامل سن، جنس، میزان تحصیلات و وضعیت تاهل بود.

پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی مینه‌سوتا و پرسشنامه استاندارد SF-۳۶ برای بررسی کیفیت زندگی استفاده شد. پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا به منظور ارزیابی رضایت شغلی مورد استفاده قرار گرفت. در این پرسشنامه سوالات براساس عوامل انگیزشی تدوین شده است که شامل ابعاد رضایت شغلی و حرفه‌ای، وضعیت سلامت عمومی، استرس و کنترل در کار با ۲۰ سوال براساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالف، تاحدودی مخالف، نظری ندارم، تا حدودی موافق و کاملاً موافق) تنظیم شده است. نمره‌گذاری به ترتیب از ۱ تا ۵ برای هر سوال

نتایج برخی از مطالعات نشان داده است که رضایت شغلی با شادکامی، سلامت روان و امید به زندگی طولانی ارتباط دارد (۵،۴). براساس نتایج یک مطالعه متاآنالیز کارکنان دارای سطوح پایین رضایت شغلی، بیشتر دچار پیامدهایی چون فرسودگی عاطفی، کاهش عزت نفس و افزایش اضطراب می‌شوند (۶). بخشایش و همکاران نیز نشان دادند که سلامت عمومی پایین با رضایت شغلی پایین همراه بوده است (۷). همچنین نتایج مطالعه سراجی و همکاران هم که به منظور بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شده است، نشان داد که در کل، کیفیت زندگی کاری کارکنان در سطح پایین قرار دارد که نشان‌دهنده نارضایتی اکثریت کارکنان از مهمترین جنبه‌های زندگی کاری بود (۸). بختیارپور و همکاران نیز در مطالعه خود نشان داده‌اند که کیفیت زندگی کاری در بین کارکنان قسمت بهداشت با درمان متفاوت است (۹). به طور کلی در سازمانی که به برنامه‌ای برای بهبود کیفیت زندگی کارکنان خود دارند، رغبت برای دریافت پیشنهادها، پرسش‌ها و انتقاداتی از طرف کارکنان بیشتر است. با توجه به موارد مذکور می‌توان گفت که افزایش کیفیت زندگی کاری سبب ارضای بیشتر نیازهای شخصی کارکنان می‌شود و در نتیجه آن‌ها می‌توانند با خیال راحت در کنار دیگران به زندگی خود ادامه دهند، احساس مفید بودن بنمایند، مقبول دیگران واقع شوند و در نهایت برای افزایش مهارت و دانش خود فرصت داشته باشند (۱۰).

در زمینه رضایت شغلی و کیفیت زندگی مرتبط با سلامت پژوهش‌های محدودی انجام شده است که به هر دو بعد سلامت جسمی و سلامت روانی به صورت توأمان توجه کرده باشد (۱۱،۱۲). امروزه کارمندان نیازهای متفاوتی از آن چه قبلاً داشتند دارند. درآمد ماهیانه و امنیت مالی دیگر به تنهایی نیازهای اصلی کارکنان را تشکیل نمی‌دهند و مشارکت در تدوین اهداف سازماندهی در کارکنان بیشتر از گذشته است (۱۳).

مطالعه حاضر به منظور بررسی ارتباط کیفیت زندگی مرتبط با سلامتی و رضایت شغلی در کارکنان علوم پزشکی تدوین

می‌گیرند. امتیازهای هر مقیاس از صفر تا ۱۰۰ متغیر است که صفر بدترین و ۱۰۰ بهترین وضعیت را در مقیاس مورد نظر گزارش می‌کند (۱۵). نتایج بررسی پایایی پرسشنامه SF-۳۶ و پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا طبق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۸۱ بود که نشان‌دهنده مطلوب بودن میزان پایایی پرسشنامه‌ها است.

برای رعایت اصول اخلاق در پژوهش، پس از رضایت شرکت‌کنندگان و ارائه توضیحات لازم توسط کارشناسان آموزش‌دیده اطلاعات جمع‌آوری شد. داده‌ها با نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ و بوسیله آزمون‌های آماری تی مستقل، آنالیز واریانس و رگرسیون خطی اتوماتیک مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در کلیه آزمون‌ها سطح معناداری $P\text{-Value} < 0/05$ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

مطالعه حاضر با شرکت تعداد ۲۴۲ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی به صورت مقطعی انجام شد. براساس نتایج جدول ۱ در مجموع ۱۳۳ نفر (۵۵ درصد) از شرکت‌کنندگان زنان بودند. ۶۹/۱ درصد شرکت‌کنندگان در گروه سنی ۳۱-۴۰ بودند. ۶۹/۶ درصد کارکنان متأهل دارای تحصیلات کارشناسی یا بیشتر و ۴۵/۹ درصد آن‌ها دارای نوع استخدام رسمی و ۵۹/۹ درصد دارای پست سازمانی کارشناس بودند.

انجام و سپس نمره کای رضایت شغلی براساس آن جمع‌بندی می‌شود. در نتیجه، نمره زیر ۴۰ نشان‌دهنده رضایت شغلی پایین، نمره بین ۴۰-۷۰ رضایت شغلی متوسط و نمره بالای ۷۰ به معنای رضایت شغلی بالا در نظر گرفته می‌شود (۱۴).

پرسشنامه SF-۳۶ یک وسیله اندازه‌گیری سلامت است که می‌تواند به خوبی کیفیت زندگی را اندازه‌گیری کند. این پرسشنامه شامل ۳۶ سؤال و سلامت را در هشت حیطه عملکرد جسمی، محدودیت جسمی، درد جسمی، سلامت عمومی، نشاط، عملکرد اجتماعی، مشکلات روحی و سلامت روان مورد سنجش قرار می‌دهد. یک سؤال تغییر در وضعیت سلامتی فرد را در طول دوره یک ساله بررسی می‌کند، باقی سؤالات به منظور محاسبه امتیاز هشت حیطه عملکرد SF-۳۶ به کار می‌روند. امتیاز هر سؤال در محاسبه یک مقیاس به کار برده می‌شود. در برخی سؤالات، امتیازها مجدداً کدبندی می‌شوند، نمره‌گذاری به این صورت است که در سؤالات ۱ و ۲ گزینه اول ۵ امتیاز و گزینه پنجم ۱ امتیاز خواهد گرفت. سؤالات ۳ تا ۱۲ گزینه‌های ۱ تا ۳ به ترتیب ۱، ۲ و ۳ امتیاز می‌گیرند. در سؤالات ۱۳ تا ۱۹ گزینه بلی صفر امتیاز و گزینه خیر ۱ امتیاز می‌گیرد. در سؤالات ۲۰ و ۲۲ گزینه اول ۵ امتیاز و گزینه پنجم ۱ امتیاز می‌گیرند. در سؤالات ۲۳ تا ۳۱ گزینه‌ها به ترتیب ۶ تا ۱ امتیاز می‌گیرند. در سوال ۳۲ گزینه اول ۱ امتیاز و گزینه پنجم ۵ امتیاز می‌گیرند. در سؤالات ۳۳ تا ۳۶ گزینه‌ها به ترتیب ۱ تا ۶ امتیاز

جدول ۱- خصوصیات دموگرافیک کارکنان

| متغیر | فراوانی | درصد | میانگین کیفیت زندگی | میانگین رضایت شغلی |
|--------------------|---------|------|---------------------|--------------------|
| جنس | زن | ۱۳۳ | ۳۷/۴۵ | ۶۷/۱۹ |
| | مرد | ۱۰۹ | ۴۲/۰۷ | ۶۵/۰۰ |
| گروه‌های سنی (سال) | ۲۰-۳۰ | ۴۷ | ۱۹/۴ | ۶۹/۱۳ |
| | ۳۱-۴۰ | ۱۰۲ | ۴۲/۱ | ۶۹/۹۵ |
| | ۴۱-۵۰ | ۶۳ | ۳۷/۰ | ۶۴/۵۴ |
| | ≥۵۱ | ۲۸ | ۱۱/۱ | ۶۴/۳۳ |
| وضعیت تاهل | مجرد | ۶۱ | ۲۵/۲ | ۶۹/۱۶ |
| | متاهل | ۱۶۸ | ۶۹/۶ | ۶۵/۱۰ |
| | مطلقه | ۸ | ۳/۳ | ۶۴/۷۵ |
| | متارکه | ۵ | ۲/۱ | ۷۲/۲۰ |

| | | | | | |
|-------|-------|------|-----|------------------------|------------------|
| ۷۳/۵۰ | ۳۰/۱۱ | ۰/۸ | ۲ | زیر دیپلم | |
| ۶۳/۸۶ | ۳۰/۱۹ | ۲/۹ | ۷ | دیپلم | |
| ۶۵/۱۵ | ۴۸/۲۵ | ۸/۳ | ۲۰ | فوق دیپلم | میزان تحصیلات |
| ۶۷/۴۸ | ۴۰/۶۹ | ۵۰/۴ | ۱۳۲ | کارشناسی | |
| ۶۵/۰۰ | ۳۳/۶۱ | ۴۰/۷ | ۹۱ | کارشناسی ارشد و بالاتر | |
| ۶۶/۳۲ | ۳۸/۹۱ | ۸۲/۲ | ۱۹۹ | بومی | محل تولد |
| ۶۷/۶۹ | ۴۴/۷۷ | ۱۷/۸ | ۴۳ | غیر بومی | |
| ۶۶/۵۳ | ۳۶/۱۱ | ۲۵/۶ | ۶۲ | ≤۵ | |
| ۶۹/۹۸ | ۳۹/۷۴ | ۲۴/۰ | ۵۸ | ۶-۱۰ | سابقه کاری (سال) |
| ۶۴/۱۹ | ۳۵/۷۹ | ۱۹/۸ | ۴۸ | ۱۱-۱۵ | |
| ۶۶/۳۶ | ۴۴/۵۴ | ۳۰/۳ | ۷۴ | ≥۱۶ | |
| ۶۴/۴۴ | ۴۱/۴۳ | ۱۷/۸ | ۴۳ | کاردان | |
| ۶۷/۵۸ | ۳۸/۹۰ | ۵۹/۹ | ۱۵۴ | کارشناس | پست سازمانی |
| ۶۴/۴۱ | ۴۰/۸۱ | ۲۴/۳ | ۵۴ | کارشناس مسئول | |
| ۶۵/۴۷ | ۴۳/۳۷ | ۴۵/۹ | ۱۱۱ | رسمی | |
| ۶۴/۹۲ | ۳۱/۷۶ | ۱۹/۸ | ۴۸ | پیمانی | نوع استخدام |
| ۶۷/۷۹ | ۳۸/۴۸ | ۲۰/۲ | ۴۹ | قراردادی | |
| ۶۶/۴۰ | ۳۶/۴۶ | ۱۱/۶ | ۳۴ | طرحی | |

مقایسه میانگین کیفیت زندگی در زنان و مردان در ابعاد مختلف در نمودار ۱ نشان داده شده است. در تمامی ابعاد به غیر از بعد سرزندگی میانگین نمره کیفیت زندگی در مردان بیشتر از زنان بوده است (P-Value=۰/۰۵).



نمودار ۱- مقایسه میانگین ابعاد کیفیت زندگی در کارکنان برحسب جنسیت

در این مطالعه به منظور بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی و رضایت شغلی تمامی متغیرهای دموگرافیک و ابعاد مختلف کیفیت زندگی وارد معادله رگرسیون خطی خودکار شدند. نتایج نشان داد رابطه معناداری بین کیفیت زندگی و رضایت شغلی با متغیرهای دموگرافیک وجود دارد.

میانگین کیفیت زندگی کارکنان در ابعاد مختلف در جدول ۲ نشان داده شده است. میانگین کیفیت زندگی در کارکنان ۳۹/۴۹ با انحراف معیار ۱۴/۸۰ بود. کمترین نمره ابعاد کیفیت زندگی را بعد عملکرد جسمی ۲۴/۴۴ و بیشترین نمره را بعد درد جسمی ۶۰/۳۸ به خود اختصاص داد. در این مطالعه همچنین رضایت شغلی پایین در کارکنان با میانگین ۲۵/۵، رضایت شغلی متوسط با میانگین ۵۸/۷ و رضایت شغلی بالا با میانگین ۸۱/۷ بود.

جدول ۲- میانگین و انحراف معیار ابعاد مختلف کیفیت زندگی کارکنان

| میانگین | انحراف معیار | |
|---------|--------------|-------------------------|
| ۲۴/۴۴ | ۲۱/۵ | عملکرد جسمی |
| ۳۷/۳۳ | ۳۲/۵ | جنبه جسمانی کیفیت زندگی |
| ۴۶/۱۶ | ۴۰/۳۴ | جنبه روانی کیفیت زندگی |
| ۲۸/۹۸ | ۱۵/۵۶ | انرژی، خستگی |
| ۲۸/۱۰ | ۱۵/۷۵ | سرزندگی |
| ۳۷/۳۷ | ۲۵/۱۹ | عملکرد اجتماعی |
| ۶۰/۳۸ | ۲۲/۴۱ | درد جسمی |
| ۵۱/۳۶ | ۱۲/۵۶ | سلامت عمومی |
| ۳۹/۴۹ | ۱۴/۸۰ | نمره کلی کیفیت زندگی |
| ۲۵/۵۰ | ۴/۵۰ | پایین |
| ۵۸/۷ | ۰/۳۹ | متوسط |
| ۸۱/۷۳ | ۰/۳۲ | بالا |
| ۶۶/۰۹ | ۱/۰۲ | نمره کلی رضایت شغلی |

متوسط (۸۱/۷۳ درصد) بودند. رضایت شغلی در مردان و در گروه‌های سنی ۲۰-۳۰ و ۴۰-۶۰ سال بیشتر بود. همچنین افراد مجرد و افراد غیربومی میانگین رضایت شغلی بیشتری نسبت به سایرین داشتند. همچنین نتایج مطالعه نویدیان و همکاران نشان داد رضایت شغلی در ۴۸/۵ درصد از شرکت‌کنندگان در مطالعه وجود داشته است و وضعیت تاهل بر رضایت شغلی زنان تاثیر داشته است. همچنین وضعیت استخدام نیز بر امکان ارتقای شغلی در زنان و در نتیجه رضایت شغلی آنان تاثیرگذار بوده است که با نتایج مطالعه حاضر همسو است (۱۶).

در این پژوهش متاهل بودن با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود نداشت که مهمترین دلیل برای این نبود ارتباط تاهل با رضایت شغلی در این مطالعه را می‌توان وجود شرایط یکسان کاری برای متاهلین ذکر کرد. در مطالعه گودرزوند و همکاران میزان رضایت شغلی در افراد مجرد بیشتر بوده است که عنوان شده است افراد مجرد می‌توانند ارتباط بیشتری را با کار خود از لحاظ برآورده کردن نیازهای واقعی از قبیل درآمد و جایگاه اجتماعی برقرار کنند. از سوی دیگر رضایت کمتر افراد متاهل می‌تواند ریشه در برآورده نشدن سایر خواسته‌ها از قبیل عدم تامین نیازهای رفاهی نظیر مسکن، مسافرت و ... در کنار شغل کنونی بوده باشد (۱۱).

در این مطالعه میانگین امتیاز ابعاد کیفیت زندگی کارکنان ۳۹/۴۹ به دست آمد. در همین راستا میانگین نمره بعد درد جسمی ۶۰/۳۸ و میانگین نمره بعد سلامت عمومی ۵۱/۳۶ محاسبه شد بیش از ۵۰ امتیاز را کسب کردند. در مقایسه کیفیت زندگی مردان و زنان میانگین کیفیت زندگی مردان در همه ابعاد به جزء بعد سرزندگی از زنان بیشتر بود. براساس نتایج با افزایش کیفیت زندگی کارکنان رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. همچنین مهمترین متغیرهای پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی در کارکنان سابقه کاری، تاهل، سرزندگی و وضعیت استخدامی بودند. نتایج مطالعه ذاکریان و همکاران نیز نشان داد بین کیفیت زندگی و رضایت شغلی رابطه معنادار و مثبتی وجود داشته

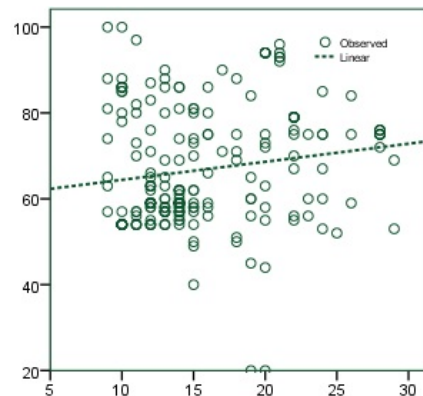
مهم‌ترین متغیرهای پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی در کارکنان در جدول ۳ نشان داده شده است که به ترتیب اهمیت متغیر سابقه کاری (کمتر از ۵ سال) $\beta=0/426$ و وضعیت تاهل (افراد متاهل) $\beta=0/203$ سرزندگی $\beta=0/199$ و وضعیت استخدام (مستخدمین پیمانی) $\beta=0/172$ بوده است.

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون خطی خودکار برای مهمترین متغیرهای پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی کارکنان

| متغیر | مقدار β | سطح معناداری* |
|---------------------------|---------------|---------------|
| سابقه کاری-رضایت شغلی | ۰/۴۲۶ | ۰/۰۱۴ |
| وضعیت تاهل-رضایت شغلی | ۰/۲۰۳ | ۰/۰۸۸ |
| سرزندگی-رضایت شغلی | ۰/۱۹۹ | ۰/۰۹۰ |
| وضعیت استخدامی-رضایت شغلی | ۰/۱۷۲ | ۰/۱۱۶ |

*P-Value=۰/۰۰۱

نمودار ۲ ارتباط کیفیت زندگی کلی در کارکنان با رضایت شغلی کارکنان را نشان می‌دهد که براساس آن افزایش کیفیت زندگی در کارکنان با رضایت شغلی آن‌ها ارتباط معنادار و مستقیم داشته است ($P\text{-Value}=0/043$). به طوری که با افزایش کیفیت زندگی کارکنان رضایت شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد.



نمودار ۲- کیفیت زندگی و رضایت شغلی در کارکنان

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف بررسی ارتباط کیفیت زندگی کارکنان و رضایت شغلی آنان در بین ۲۴۲ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام در سال ۱۳۹۵ انجام شد. میانگین امتیاز رضایت شغلی کارکنان ۶۶/۰۹ بود. اکثر کارمندان دارای رضایت شغلی

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به عدم تمایل برخی کارکنان برای شرکت در مطالعه و نیز شرایط روحی و جسمی آن‌ها در هنگام پاسخگویی به پرسشنامه اشاره نمود که می‌تواند در نتایج تاثیرگذار باشد.

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد رشته روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام با عنوان بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیت و کیفیت زندگی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام، سال ۱۳۹۴ می‌باشد که با همکاری مرکز تحقیقات آسیب‌های روانی-اجتماعی دانشگاه علوم پزشکی ایلام انجام شده است. نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از مشارکت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام تشکر و قدردانی نمایند.

است (۱۷). همچنین نتایج مطالعه قاسمی و همکاران و زاهد و همکاران نیز با نتایج مطالعه حاضر همسو می‌باشد (۱۸،۱۹). در توجیه ارتباط کیفیت زندگی و رضایت شغلی در کارکنان باید به این مورد اشاره کرد که کارکنان با کیفیت زندگی بالاتر احساس آرامش و رضایت بیشتری کرده و استرس‌های کمتری را تجربه می‌کنند به همین دلیل رضایت از زندگی آن‌ها که بخشی از آن مربوط به شغل است نیز افزایش پیدا می‌کند.

همانگونه که یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند، کیفیت زندگی می‌تواند نقش موثری در افزایش رضایت شغلی داشته باشد. بنابراین، مدیران باید توجه ویژه‌ای به کیفیت زندگی کارکنان داشته باشند، تا کارکنان احساس مالکیت، مسئولیت و عزت‌نفس نمایند، چون منجر به افزایش کارایی و اثربخشی و در نهایت ارتقای رضایت شغلی خواهد شد. بنابراین پیشنهاد می‌شود مداخلاتی در جهت افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان طراحی و اجرا شود.

References

1. Michalos AC. Job satisfaction, marital satisfaction and the quality of life: A review and a preview. In: Michalos AC, editor. Essays on the quality of life. Dordrecht: Springer Netherlands; 2003. p. 123-44.
2. Nafari N, Lak-Ayan A. Analysis of the relationship between quality of work life and job satisfaction in the area 3 local branches of Bank Melat in Tehran. *Journal of Management & Development Process*. 2013; 26(3):161-86. [Persian]
3. Razak NA, Ma'amor H, Hassan N. Measuring reliability and validity instruments of work environment towards quality work life. *Procedia Economics and Finance*. 2016; 37:520-8. Doi :10.1016/S2212-5671(16)30160-5
4. Bonomi AE, Patrick DL, Bushnell DM, Martin M. Quality of life measurement will we ever be satisfied?. *J Clin Epidemiol*. 2000; 53(1):19-23.
5. Alexopoulos EC, Palatsidi V, Tigani X, Darviri C. Exploring stress levels, job satisfaction, and quality of life in a sample of police officers in Greece. *Saf Health Work*. 2014; 5(4):210-5.
6. Kocman A, Weber G. Job Satisfaction, Quality of work life and work motivation in employees with intellectual disability: A systematic review. *J Appl Res Intellect Disabil*. 2018; 31(1):1-22. Doi:10.1111/jar.12319
7. Bakhshayesh AR. The relationship between personality types and general health with job satisfaction of Yazd health center staffs. *Payavard*. 2013;7(1):42-55. [Persian]
8. Dargahi H, Nasle Seragi J. An approach model for employees' improving quality of work life (IQWL). *Iran. J. Public Health*. 2007; 36(4):81-6.
9. Bakhtiarpoor S, Darabi F. Comparison of job satisfaction and quality of working life between health care staff and therapeutic staff. *Journal of Behavioral Sciences*. 2012; 3(10):9-24. [Persian]
10. Zarei E, Ahmadi F, Danshkohan A, Ramezankhani A. The correlation between organizational commitment and the quality of working life among staff of Sarpolzahab health network. *JHPM*. 2016;5(2):61-9. [Persian]

11. Goudarznand-Chegini M, Mirdoozandeh SG. Relationship between quality of work-life and job satisfaction of the employees in public hospitals in Rasht. *ZJRMS* . 2012; 14(2):108-11. [Persian]
12. Hadizadeh Talasaz Z, Nourani Saadoldin S, Shakeri MT. Relationship between components of quality of work life with job satisfaction among midwives in Mashhad, 2014. *Hayat*. 2015; 21(1):56-67. [Persian]
13. Zohouri G, Rezaei S, Jorfi S. Effectiveness of cooperative management on job satisfaction of Agriculture bank staffs. *J Knowl Manag*. 2007; 21(8):61-76.
14. Gholami Fesharaki M, Talebiyan D, Aghamiri Z, Mohammadian M. Reliability and validity of "job satisfaction survey" questionnaire in military health care workers. *Journal Mil Med*. 2012; 13(4):241-6. [Persian]
15. Montazeri A, Gashtasebi A, Vahdaninia M. Translation and reliability and validity of the persian version of the SF-36. *Payesh*. 2005; 5:49-56. [Persian]
16. Navidian A, Saber S, Rezvani Amin M, Kianian T. Correlation of quality of work life and job satisfaction in nurses of Kerman University of Medical Sciences. *JHPM*. 2014; 3(2):7-15. [Persian]
17. Zakerian SA, Teymouri G, Ahmad Nejad I, Abbasi Nia M, Rahmani A, Asghari M. Evaluation and effect dimension of quality of work life on job satisfaction in the automotive industry. *J Ergon*. 2014; 1(3):36-46. [Persian]
18. Ghasemi SR, Rjabi Gilan N, Reshadat S, Ahmadian M. The relationship between job satisfaction and health-related quality of life in the teachers at Gilan-e-Gharb city in 2013. *JRUMS*. 2014; 13(1):13-26. [Persian]
19. Zahed A, Namvar Y, Nobakht S. Relation of job satisfaction to self-efficiency of meshkinshahr guidance school teachers. (year 88 – 89). *Journal of Instruction and Evaluation*. 2009; 2(8):107-28. [Persian]

Relationship between quality of life and job satisfaction in staffs of Ilam University of Medical Sciences

Zainab Hosainabadi ¹Yousef Veisani ²Parasto Hosainabadi ²Fathola Mohamadian ^{3*}

1. Department of Psychology, Azad University of Ilam, Ilam, Iran. Orcid :0000-0003-3345-4407

2. Department of Epidemiology, Psychosocial Injuries Research Center, Ilam University of Medical Sciences, Ilam, Iran.

3. Department of Psychology, Psychosocial Injuries Research Center, Ilam University of Medical Sciences, Ilam, Iran.

ABSTRACT

Introduction: Employment is one of the important social determinants of health. Job Satisfaction is one of the important factors in increasing the efficiency of workers. The purpose of this study was to evaluate the relation between job satisfaction and quality of life (QOL) in staffs of Ilam University of medical sciences.

Methods: This cross-sectional and descriptive-analytical study was performed on 242 staffs of Ilam University of medical sciences in 2017. The participants were selected by randomized systematic sampling method. After recording the demographic characteristics, quality of life was measured using the SF36 standard questionnaire and job satisfaction using a short form of Minnesota questionnaire. The results were analyzed by SPSS software using automatic linear regression and an alpha error of less than 5% was considered significant.

Results: The mean of quality of life and job satisfaction in responders was 39.49 ± 14.78 and 66.99 ± 1.03 , respectively. The results demonstrated a positive correlation between job satisfaction and QOL (P -value=0.043). Also, based on the results of automatic linear regression, the most important variables affecting the job satisfaction of employees were job experience, marital status, employment status, and the vitality.

Conclusion: Based on the results, there is a direct and positive correlation between the quality of life associated with health and job satisfaction of the workers. Therefore, improving the quality of life of employees can increase their job satisfaction.

Key Words: Quality of Life, Job Satisfaction, Staffs, Ilam University of Medical Sciences.

Original Article

Received: 3 Mar 2018

Accepted: 8 Sep, 2018

Citation: Hosainabadi Z, Veisani Y, Hosainabadi P, Mohamadian F. Relationship between quality of life and job satisfaction in staffs of Ilam University of Medical Sciences. JPM. 2018; 5(1):12-19.

Correspondence: Fathola Mohamadian, Department of Psychology, Psychosocial Injuries Research Center, Ilam University of Medical Sciences, Ilam, Iran.

Tel: +98 9181413465

Email: mobinmohamadian@yahoo.com

Orcid :0000-0001-7720-1335