

بررسی رابطه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ماماها

زهره‌های زاده طلاساز*، شهلا نورانی سعدالدین**، محمدتقی شاکری***

چکیده

زمینه و هدف: کیفیت زندگی کاری اثر مهمی روی واکنش‌های کارکنان مانند رضایت شغلی، مشارکت کاری، عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت، تغییر و تبدیل سازمانی دارد. بنابراین سنجش دو متغیر کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی برای تمام کارکنان سازمان‌ها از جمله ماماها که از اعضای مهم تیم ارایه‌دهنده خدمات بهداشتی هستند، دارای اهمیت است. از این‌رو هدف مطالعه حاضر تعیین ارتباط مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ماماها می‌باشد.

روش بررسی: مطالعه حاضر توصیفی-همبستگی است که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۳ در مورد ۲۳۰ ماما در مشهد انجام یافته است. نمونه مورد مطالعه از میان ماما‌های شاغل در زایشگاه‌ها و مراکز بهداشتی درمانی به روش نمونه‌گیری آسان انتخاب شد. ابزار مطالعه پرسشنامه‌های اطلاعات جمعیت‌شناختی، کیفیت زندگی کاری والتون و رضایت شغلی مینه‌سوتا بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی، همبستگی پیرسون، اسپیرمن و آنووا در نرم‌افزار SPSS v.19 انجام یافت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد کیفیت زندگی کاری کلی با رضایت شغلی دارای رابطه مثبت معنادار ($p < 0/001$) می‌باشد. نتیجه در سطح جزئی‌تر حاکی از آن بود که رضایت شغلی با پرداخت منصفانه و کافی ($r_p = 0/277, p < 0/001$)، محیط کاری ایمن ($r_p = 0/274, p < 0/001$)، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم ($r_p = 0/306, p < 0/001$)، فضای کلی زندگی ($r_p = 0/227, p < 0/001$)، قانون‌گرایی در سازمان ($r_p = 0/233, p < 0/001$)، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری ($r_p = 0/207, p < 0/001$)، وحدت و انسجام اجتماعی در سازمان ($r_p = 0/352, p < 0/001$) و توسعه قابلیت‌های انسانی ($r_p = 0/259, p < 0/001$) ارتباط دارد.

نتیجه‌گیری: از آن جا که کیفیت زندگی کاری بالاتر، رضایت شغلی بیشتری را برای کارکنان به همراه دارد، مدیران می‌توانند با اتخاذ راهکارهای مناسب، مؤلفه‌های مهم کیفیت زندگی کاری ماماها را ارتقا داده و شرایط لازم جهت بهبود کیفیت ارایه خدمات و بهره‌وری آن‌ها را فراهم سازند.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری، ماما، زایشگاه، مراکز بهداشتی و درمانی

نویسنده مسؤول: شهلا نورانی سعدالدین؛ دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی مشهد
e-mail: nouranish@mums.ac.ir

- دریافت مقاله: دی ماه ۱۳۹۳ - پذیرش مقاله: فروردین ماه ۱۳۹۴

مقدمه

کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان براساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسؤولیت و عزت نفس کرده و اثربخشی و

کارآیی سازمان از طریق بالا بردن مقام و منزلت و فراهم نمودن امکان ترقی افراد افزایش می‌یابد (۱). کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای است از شرایط واقعی کار در یک سازمان، مانند: پرداخت منصفانه و کافی، محیط‌های کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی

* کارشناس ارشد مامایی دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران
** مربی گروه آموزشی مامایی دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران
*** استادگروه آموزشی آمار زیستی دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی مشهد، مشهد، ایران

Tiruchirapalli در هند، اذعان داشتند که بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ارتباط معنادار وجود دارد (۹).

رضایت شغلی به برداشتی که فرد از کار خود دارد، اشاره می‌کند (۱۰). درباره رضایت شغلی نظریه‌های گوناگونی مطرح شده است. همچنین، عوامل زمینه‌ساز و ایجادکننده رضایت شغلی متنوع و متعددی که می‌توان آن‌ها را به جنبه‌های درونی شامل ویژگی‌های شخصیتی، احساسات عاطفی و حالت‌های هیجانی و جنبه‌های بیرونی شامل شرایط و ویژگی‌های سازمانی، اجتماعی و فرهنگی دسته‌بندی کرد (۱۱). در برنامه‌های کیفیت زندگی کاری تلاش بر آن بوده است تا رضایت شغلی کارکنان از طریق ارتقای سطح انگیزش درونی آن‌ها افزایش یابد (۴). انگیزه و رضایت در کار وسیله به حرکت در آوردن شخص است. توجه به رضایت، ساده‌ترین و پیچیده‌ترین وظیفه مدیریت است (۶). رضایت شغلی در بهره‌وری تمام مشاغل اهمیت دارد. عدم خشنودی کارکنان از کیفیت زندگی کاری مشکلی است که تقریباً به همه کارکنان بدون توجه به مقام و جایگاه آن‌ها آسیب می‌رساند (۱۲).

یکی از شغل‌هایی که دو متغیر یاد شده در آن حایز اهمیت است، رشته‌های بهداشت و درمان می‌باشد. هدف نظام بهداشت و درمان تأمین سلامت جسمی، روانی، اجتماعی مردم و ایجاد جوی است که نیروی انسانی شاغل در آن آمادگی ارائه خدمات با کیفیت بالاتر و اثربخش‌تر داشته باشند (۱۳). مامایی از جمله مشاغلی است که با هدف حفظ بهداشت جامعه، ارتقای آن و تأمین سلامت مادران و نوزادان

اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی، توسعه قابلیت‌های انسانی (۲). کیفیت زندگی کاری طرز تلقی کارکنان به طور خاص از کار خود می‌باشد و یک برنامه جامع و وسیعی است که به منظور جلب رضایت و توجه کارکنان، کمک به آنان جهت مدیریت تغییرات و حفظ کارکنان در سازمان طراحی می‌شود (۳ و ۴)، به طوری که کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری در مورد افراد را به عنوان مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد (۵). اصطلاح کیفیت زندگی کاری در سال‌های اخیر رواج زیادی داشته است. علت این امر آن است که این متغیر به مجموعه‌ای از نتایج برای کارکنان نظیر رضایتمندی شغلی، فرصت‌های رشد، مسایل روان‌شناختی، امنیت شغلی، روابط انسانی کارفرما و میزان پایین بودن حوادث اشاره دارد (۶). براساس مطالعه Almalki و همکاران کیفیت زندگی کاری اثر مهمی روی واکنش‌های کارکنان مانند هویت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت کاری، تلاش شغلی، عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت، تغییر و تبدیل سازمانی دارد (۷). برنامه کیفیت زندگی کاری فرایندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است، در تصمیم‌گیری‌هایی که بر شغل‌هایشان به خصوص و بر روابط و محیط کارشان به طور کلی اثر می‌گذارد، به نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آن‌ها از کار بیش‌تر می‌شود (۸). Saravanan و Maheswari در مطالعه خود در مورد پرستاران در ناحیه

روش بررسی

این پژوهش، یک مطالعه توصیفی-همبستگی است که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۳ در شهر مشهد انجام یافته است. به منظور دستیابی به ماماهاى شاغل با ماهیت کاری متفاوت، زایشگاه‌ها و مراکز بهداشتی-درمانی شهر مشهد به عنوان چارچوب نمونه‌گیری این مطالعه انتخاب شدند. جامعه این پژوهش ماماهاى شاغل در زایشگاه‌های بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد (قائم (عج)، امام رضا (ع)، ام‌البنین، شهید هاشمی‌نژاد) و مراکز بهداشتی درمانی شماره ۱، ۲، ۳، ۵ و ثامن (مراکز زیرشاخه و پایگاه‌های آنها) بودند. نمونه‌گیری به روش در دسترس انجام یافت. با بررسی مطالعات قبلی و با استفاده از فرمول تعیین صفت کیفی در جامعه ($p=0/77$) و با در نظر گرفتن $\alpha=0/05$ و $\beta=0/2$ حجم نمونه معادل ۱۸۰ نفر محاسبه شد که با در نظر گرفتن احتمال ۲۰٪ ریزش، تعداد ۲۳۰ نفر (۱۰۷ نفر مامای شاغل در زایشگاه، ۱۲۳ نفر مامای شاغل در مراکز و پایگاه‌های بهداشتی-درمانی) به مطالعه وارد شدند. معیارهای ورود شامل رضایت جهت شرکت در مطالعه، ساکن شهر مشهد، دارای حداقل تحصیلات کاردانی مامایی و دارای حداقل یک سال سابقه کار بود. ابزار مطالعه شامل: ۱- پرسشنامه مشخصات فردی و شغلی، ۲- پرسشنامه خودگزارشی ۲۴ سؤالی کیفیت زندگی کاری والتون و ۳- پرسشنامه خودگزارشی ۲۰ سؤالی رضایت شغلی مینه‌سوتا بود.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری به منظور ادراک کارکنان از بهداشت فیزیکی (جسمی) و

جزء رشته‌های مهم و حافظ سلامتی جامعه محسوب می‌شود (۱۴). مطالعه Rouleau و همکاران در مورد ۲۲۶ ماما در سنگال نشان داد بیش‌ترین نارضایتی آنها مربوط به جنبه محیط کار می‌باشد (۱۰). کار در مراقبت‌های بهداشتی و درمانی به گونه‌ای است که برای داشتن بیش‌ترین کارآیی و اثربخشی، علاوه بر تخصص و مهارت، نیازمند عشق و علاقمندی کارکنان به کار خود می‌باشد. محمدریزی و همکاران به نقل از مطالعه منجمد و همکاران (۱۳۸۴) نشان دادند که رضایت شغلی اکثر کارکنان پرستاری کل کشور (۷۸٪) در حد متوسط بوده است، در حالی که به نقل از مطالعه مانوکیان و همکاران (۱۳۸۶) بیان کردند که ۱۸٪ از کارکنان شاغل در بخش‌های زنان و مامایی شهر تهران رضایت شغلی پایین داشته‌اند (۱۵). مامایی یکی از مشاغل است که زنان نقش اصلی را ایفا می‌کنند، با توجه به این که آنها ساعاتی از روز را در محیط کار می‌گذرانند، کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی دو مؤلفه مهم برای این قشر محسوب می‌شود، زیرا نارضایتی از این امور بر ایفای دیگر نقش‌ها اثر گذاشته و مانع از انجام مناسب سایر نقش‌ها در خانه و اجتماع می‌شود. از آنجا که شرایط شغلی ماماها در کشورها و حتی شهرهای مختلف متفاوت و از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و همچنین کیفیت زندگی کاری در هر حرفه و در هر فرهنگ سازمانی و محیط کاری متفاوت می‌باشد، این مقاله با هدف تعیین رابطه مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ماماها انجام یافته است.

روانی (ذهنی) خود در محیط کار، براساس مدل Recharad Walton در سال ۱۹۷۳ تدوین شده است (۱۶). این پرسشنامه شامل ۸ مؤلفه: پرداخت منصفانه و کافی، محیط‌های کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی، توسعه قابلیت‌های انسانی می‌باشد (۲). این پرسشنامه بر مبنای طیف پنج درجه‌ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) نمره‌گذاری شده و در سه سطح پایین (نمرات ۵۶-۲۴)، متوسط (۸۸-۵۷) و بالا (۱۲۰-۸۹) تقسیم‌بندی گردیده است. محدوده نمرات قابل کسب بین ۲۴ تا ۱۲۰ است (۱). در این مطالعه برای سنجش اعتبار پرسشنامه از روش اعتبار صوری و محتوا استفاده شد. به همین منظور، پرسشنامه‌ها در اختیار ۱۰ تن از اعضای هیأت علمی دانشگاه که سابقه پژوهش و مطالعه در زمینه موضوع پژوهش را دارا بودند، قرار داده شده و مورد تأیید قرار گرفت. پایایی در مطالعه ایمانی و همکاران با آلفای کرونباخ ۰/۹۲ برآورد شد (۱۶) و در مطالعه حاضر این پرسشنامه توسط ۲۰ ماما که شرایط مشابه جامعه هدف را داشتند، تکمیل شد و پایایی آن به وسیله آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه شد.

پرسشنامه رضایت شغلی به صورت نگرش سنج چهار گزینه‌ای لیکرت می‌باشد. این پرسشنامه در چهار سطح که عبارتند از خیلی ناراضی (۳۵-۲۰)، ناراضی (۵۰-۳۵)، راضی (۶۵-۵۰)، خیلی راضی (۸۰-۶۵) طبقه‌بندی شده است. روایی آن در مطالعات مختلف تأیید شده

است (۱۱). در این مطالعه برای سنجش اعتبار پرسشنامه از روش اعتبار صوری و محتوا استفاده شد. برای این منظور، پرسشنامه‌ها در اختیار ۱۰ تن از اعضای هیأت علمی دانشگاه که سابقه پژوهش و مطالعه در زمینه موضوع پژوهش را دارا بودند، قرار داده شده و مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه مینه‌سوتا (Minnesota) از آزمون آلفای کرونباخ در مطالعه Ge و همکاران ۰/۹۳ بود (۱۱) در مطالعه حاضر این پرسشنامه توسط ۲۰ ماما که شرایط مشابه جامعه هدف را داشتند تکمیل و آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه شد.

روش کار به این صورت بود که پس از تأیید پژوهش توسط کمیته اخلاقی دانشگاه و کسب معرفی‌نامه از دانشکده پرستاری و مامایی مشهد، به مراکز یاد شده مراجعه و پس از بیان اهداف مطالعه و جلب رضایت ماماها و گرفتن رضایت‌نامه کتبی از آنان و با در نظر گرفتن کدهای اخلاقی، اقدام به نمونه‌گیری و توزیع پرسشنامه‌ها شد.

در این مطالعه از آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف معیار) استفاده شد. چگونگی توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف بررسی گردید، از آنجا که توزیع نرمال بود، برای سنجش میزان همبستگی ابعاد کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. جهت تعیین رابطه بین نمره کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی با مشخصات فردی و شغلی ماماها آزمون اسپیرمن و آنووا به کار گرفته شد. (سطح معناداری $p < 0.05$ می‌باشد). تجزیه و تحلیل‌ها در نرم‌افزار SPSS v.19 انجام یافت.

یافته‌ها

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد میانگین سنی افراد شرکت‌کننده در مطالعه $37/75 \pm 8/49$ و میانگین سابقه کار $13/34 \pm 8/57$ بوده است. گروه متأهلان با تعداد ۱۸۶ نفر (۸۰/۹٪) بیش‌ترین درصد را به خود اختصاص دادند. اکثر افراد (۲۰۴ نفر-۸۸/۷٪) دارای مدرک تحصیلات کارشناسی بودند. اطلاعات کامل در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

نتیجه آزمون پیرسون نشان داد به طور کلی بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری ارتباط مثبت و معنادار وجود داشته ($p < 0/001$)، $r = 0/525$ به طوری که در صورت بالا بودن کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی بالاتری گزارش شده است. ارتباط رضایت شغلی با مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در جدول شماره ۲ گزارش شده است.

میانگین نمره کلی کیفیت زندگی کاری $65/23 \pm 12/16$ می‌باشد. فراوانی و درصد فراوانی کیفیت زندگی کاری ماماها در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

میانگین نمره کل رضایت شغلی $52/57 \pm 9/7$ می‌باشد. فراوانی و درصد فراوانی رضایت شغلی ماماها در جدول شماره ۴ نشان داده شده است.

ارتباط نمره کیفیت زندگی کاری با مشخصات فردی و شغلی ماماها (تحصیلات، سن، سابقه کار، وضعیت تأهل و وضعیت استخدام) با استفاده از آزمون‌های اسپیرمن و آنوا بررسی شد و رابطه معنادار آماری مشاهده نگردید. اما رضایت شغلی ماماها با سن و سابقه کار ارتباط داشت ($p < 0/001$)، $r = 0/226$ ، $r = 0/231$ و با نوع تحصیلات، وضعیت تأهل و استخدام ارتباطی دیده نشد (جدول شماره ۵).

جدول ۱- ویژگی‌های فردی و شغلی ماما‌های مورد مطالعه شاغل در زایشگاه‌ها و مراکز بهداشتی درمانی مشهد در سال ۱۳۹۳

متغیر		درصد فراوانی (فراوانی)
سابقه کار	۱-۵ سال	۵۴ (۲۲/۵)
	۶-۱۰ سال	۴۲ (۱۸/۳)
	۱۱-۱۵ سال	۴۱ (۱۷/۸)
	۱۶-۲۰ سال	۳۵ (۱۵/۲)
	بیشتر از ۲۱ سال	۵۸ (۲۵/۲)
وضعیت تأهل	مجرد	۳۷ (۱۶/۱)
	متأهل	۱۸۶ (۸۰/۹)
	سایر	۷ (۳)
وضعیت استخدام	رسمی	۱۲۹ (۵۶/۱)
	پیمانی	۳۶ (۱۴/۴)
	قراردادی	۱۶ (۷)
	طرحی	۴۹ (۲۱/۳)
تحصیلات	کاردانی	۱۸ (۷/۸)
	کارشناسی	۲۰۴ (۸۸/۷)
	کارشناسی ارشد	۸ (۳/۵)
جمع		۲۳۰ (۱۰۰)

جدول ۲- نتایج ضریب همبستگی بین رضایت شغلی و مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در ماما‌های شاغل در زایشگاه‌ها و مراکز بهداشتی درمانی شهر مشهد در سال ۱۳۹۳

نتیجه آزمون		رضایت شغلی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری
سطح معناداری	ضریب همبستگی	
<۰/۰۰۱	۰/۲۷۷	پرداخت منصفانه و کافی
<۰/۰۰۱	۰/۲۷۴	محیط کاری ایمن و بهداشتی
<۰/۰۰۱	۰/۳۰۶	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم
<۰/۰۰۱	۰/۳۲۷	فضای کلی زندگی
<۰/۰۰۱	۰/۲۳۳	قانون‌گرایی در سازمان کار
<۰/۰۰۱	۰/۲۰۷	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
<۰/۰۰۱	۰/۳۵۲	یکپارچگی و انسجام در سازمان کار
<۰/۰۰۱	۰/۲۵۹	توسعه قابلیت‌های انسانی
<۰/۰۰۱	۰/۵۲۵	کل

جدول ۳- فراوانی و درصد فراوانی کیفیت زندگی کاری ماما‌های شاغل در زایشگاه‌ها و مراکز بهداشتی درمانی شهر مشهد در سال ۱۳۹۳

درصد فراوانی	فراوانی	کیفیت زندگی کاری
٪۲۷/۸	۶۴	پایین
٪۶۷/۸	۱۵۶	متوسط
٪۴/۳	۱۰	بالا

جدول ۴- فراوانی و درصد فراوانی رضایت شغلی ماما‌های شاغل در زایشگاه‌ها و مراکز بهداشتی درمانی شهر مشهد در سال ۱۳۹۳

درصد فراوانی	فراوانی	رضایت شغلی
٪۵/۲	۱۲	خیلی ناراضی
٪۳۵/۲	۳۸۱	ناراضی
٪۵۲/۶	۱۲۱	راضی
٪۷	۱۶	خیلی راضی

جدول ۵- میانگین و انحراف معیار متغیرهای رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری با تأهل، نوع استخدام و تحصیلات در ماما‌های شاغل در زایشگاه‌ها و مراکز بهداشتی درمانی شهر مشهد در سال ۱۳۹۳

p-value	رضایت شغلی	p-value	کیفیت زندگی کاری	متغیرهای مورد بررسی	
۰/۵۸۰	۵۴/۴±۸/۲	۰/۲۴۸	۶۹/۸±۱۳/۲	کاردانی	تحصیلات
	۵۲/۳±۹/۷		۶۴/۸±۱۲/۲	کارشناسی	
	۵۴/۵±۱۳/۶		۶۴/۸±۵/۶	کارشناسی ارشد	
۰/۱۳۴	۵۳/۳±۹/۴	۰/۳۱۰	۶۵/۳±۱۱/۹	متأهل	تأهل
	۵۰/۹±۹/۳۰		۶۶/۱±۱۲/۴	مجرد	
	۴۰/۵±۱۰/۹		۵۷/۱±۱۴/۳	سایر	
۰/۳۲۵	۵۴/۵±۹/۲	۰/۸۸۰	۶۵/۷±۱۲/۲	رسمی	استخدام
	۴۶/۳±۷/۴		۶۴/۰±۱۲/۹	پیمانی	
	۵۵/۵±۷/۰		۶۵/۰±۱۰/۷	قراردادی	
	۵۱/۰±۱۱/۱		۶۴/۷±۱۲/۱	طرحی	

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که در بخش یافته‌ها گزارش شده، ارتباط مثبت و معناداری بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری وجود دارد. بعد از بررسی گسترده در مطالعات داخلی و خارجی در قشرهای مختلف کاری دیده شد نتایج مطالعه حاضر با دیگر مطالعات همسو است. از جمله می‌توان به مطالعات Kumar و همکاران، رستگاری و همکاران و Boonrod اشاره کرد (۱۷-۱۹). پی بردن به عوامل مرتبط با رضایت شغلی افراد دارای اهمیت زیادی است، زیرا از این طریق می‌توان عوامل را دستکاری کرد و عملکرد را بهبود بخشید و در جهت رشد سازمان گام برداشت (۲۰). توجه به کیفیت زندگی کاری یعنی تأکید بر روش‌هایی که سازمان را دگرگون می‌سازد تا رضایت شغلی کارکنان افزایش یابد (۱۷). از آن‌جا که پژوهش در زمینه کیفیت زندگی کاری در مورد ماماها محدود می‌باشد، جهت بحث و تفسیر داده‌ها از مقالات مرتبط سایر رشته‌ها که مشابه مطالعه حاضر بود، استفاده شده است.

نتایج نشان داد که مؤلفه پرداخت منصفانه و کافی با رضایت شغلی ارتباط دارد. نکویی و همکاران در مطالعه‌ای در کرمان، Kumar و همکاران طی تحقیقی در دهلی بیان کردند بین رضایت شغلی و پرداخت منصفانه و کافی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (۱۷ و ۲۱). اما ناظم و همکاران در شهرستان نظرآباد رابطه‌ای بین این دو متغیر نیافتند که شاید به این دلیل باشد که در مطالعه آنان کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در طبقه نسبتاً مطلوب بوده است (۲۰).

در تحقیق حاضر مؤلفه محیط کاری ایمن و بهداشتی با رضایت شغلی ارتباط دارد که با مطالعه اکبر و همکاران همراستا است (۲۲). شرایط کاری سالم و ایمن و یا به تعبیری دیگر ایمنی و بهداشت کاری، شامل شرایط فیزیکی و ایمنی کاری که دارای حداقل خطر است، موجب احساس غرور و افتخار و رضایت کارکنان نسبت به کار خود می‌شود (۲۳). از آن‌جا که داشتن محیط کاری ایمن و سالم و شرایط فیزیکی کار از ضروریات و عوامل مهم کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌باشد، لذا یکی از شاخص‌های محیط کاری خوب، فراهم کردن شرایطی است که کلیه کارکنان در محیط کاری احساس آرامش کنند.

همچنین در مطالعه حاضر مؤلفه تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم با رضایت شغلی ارتباط معنادار نشان داد که تحقیقات یعقوبی و میرسعیدی در مورد اعضای هیأت علمی شهر ساری و نور و تحقیقات میرکمالی و نارنجی‌ثانی در مورد اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران و صنعتی شریف، مشابهت دارد (۲۴ و ۲۵). پیشنهاد می‌شود با ایجاد فرصت برای آشکار نمودن مهارت‌های آموخته شده، رضایت کارکنان فراهم شود و همچنین بیش از پیش از توانایی‌ها، تجربه‌ها و مهارت‌های کارکنان بهره گرفته شود تا آن‌ها ضمن رشد، به احساس تعلق و خشنودی بیش‌تری دست یابند و همواره از توانایی و خلاقیت‌های خود در راه اعتلای سازمان استفاده کنند.

مؤلفه فضای کلی زندگی با رضایت شغلی ارتباط معنادار داشت. نتایج تحقیقات قاسمی و همکاران در مورد معلمان گیلان نشان داد بین

اجتماعی زندگی کاری، سازمان‌ها با به‌کارگیری اندیشه‌ها و نظرات کارکنان خود زمینه مشارکت آن‌ها را در تصمیم‌گیری‌ها تسهیل کنند تا آن‌ها مسایل و مشکلات سازمان را مسایل و مشکلات خود بدانند.

در تحقیق حاضر مؤلفه توسعه قابلیت‌های انسانی با رضایت شغلی ارتباط معنادار نشان داد. مطالعه Othman و Cheak Lieng در ملاکا نتایج مشابهی نشان داد (۲۸). با توجه به ارتباط توسعه قابلیت‌های انسانی و رضایت شغلی پیشنهاد می‌شود با مهیا کردن هر نوع اطلاعات و مهارتی که کارکنان در محیط کاری خود بدان نیاز دارند، زمینه توسعه قابلیت‌های افراد و متقابلاً رضایت آن‌ها فراهم شود.

نتایج این تحقیق نشان داد در بین ماماها، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در میان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، بیش‌ترین شدت همبستگی را با رضایت شغلی دارد که با تحقیقات توکلی و همکاران هم‌جهت است (۲۹). اما در مطالعه‌ای که میرکمالی و نارنجی‌ثانی انجام دادند، بیان کردند که به ترتیب اولویت، قانون‌گرایی در سازمان، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم بیش‌ترین تأثیر را بر رضایت شغلی دارند (۲۵) و همچنین در بررسی مطالعات دیگر نیز بعدهای مختلفی در اولویت قرار گرفته است. این اختلاف می‌تواند ناشی از اختلاف در جامعه مورد پژوهش، تفاوت در سطح تحصیلات یا تفاوت در نوع پرسشنامه باشد.

در هر سازمانی کیفیت زندگی کاری بالا برای جذب و حفظ کارکنان اساسی است. یکی از یافته‌های مهم این مطالعه آن است که تنها عده اندکی (۴/۳٪) از ماماها کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی و رضایت شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد که تأییدی بر نتایج مطالعه ما می‌باشد (۲۶). فضای کلی زندگی یکی از نمودهای احساسات مثبت است که شامل رضایت از زندگی، احساس خوشبختی و شادکامی می‌باشد و جنبه‌هایی از سلامت آدمی به شمار می‌رود. هنگامی که زندگی شخصی و کاری افراد با هم سازگار باشد، آن‌ها شادتر و راضی‌تر خواهند بود (۲۷). بنابراین ضرورت دارد بین اوقات فراغت از کار و ساعات کاری کارکنان تعادل برقرار شود تا انجام وظایف و مسؤولیت‌های خانوادگی و نقش‌های اجتماعی آن‌ها میسر گردد.

در این مطالعه همچنین مؤلفه قانون‌گرایی در سازمان با رضایت شغلی ارتباط داشت که با نتایج تحقیقات گودرزوند چگینی و میردوزنده در مورد کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهر رشت مشابه است (۲۲). اگر در سازمانی امیدواری به رعایت انصاف، ضابطه‌مندی در ارتقای شغلی و قانون‌گرایی وجود نداشته باشد، بعید به نظر می‌رسد که کارکنان انگیزه زیادی برای پیشبرد اهداف سازمان (که قاعدتاً می‌بایست به نفع کارکنان هم باشد) داشته باشد. در نتیجه پیشنهاد می‌گردد سازوکارهایی برای رفع تبعیض بین کارکنان ایجاد شود.

نتایج این تحقیق نشان داد مؤلفه وابستگی اجتماعی زندگی کاری با رضایت شغلی ارتباط معنادار دارد. مطالعه گودرزوند چگینی و میردوزنده در مورد کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهر رشت نتیجه مشابهی نشان داد (۲۲). پیشنهاد می‌شود برای ایجاد وابستگی

بالا داشته‌اند که با مطالعه سکاکی و همکاران در مورد ماماها در زنجان تقریباً مشابه است. در مطالعه آن‌ها از میان ۸۵ نفر، هیچ یک کیفیت زندگی کاری بالا نداشتند (۳۰). کیفیت زندگی کاری فرآیندی با هدف پیشبرد وضعیت انسانی در مکان کار است، به نحوی که موقعیت‌های کاری انسانی‌تر و سالم‌تری ایجاد کند (۳۱). همچنین Rouleau و همکاران بیان کردند اکثر ماماها از محیط کاری خود رضایت نداشته‌اند (۱۰).

در مطالعه حاضر هیچ یک از عوامل شغلی و فردی با کیفیت زندگی کاری ارتباط نداشت که با مطالعه سکاکی و همکاران (۳۰) هم‌جهت است.

با توجه به این امر که کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی و عملکردهای افراد تأثیرگذار است، پیشنهاد می‌شود با افزایش هر یک از مؤلفه‌های آن در جهت افزایش کیفیت زندگی کاری ماماها تلاش شود.

یکی دیگر از یافته‌های مهم این مطالعه این است که تنها ۷٪ رضایت بالا داشتند که با مطالعه میرمولایی و همکاران در مراکز بهداشتی درمانی و بیمارستانی دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران هم‌جهت است. آن‌ها اذعان داشتند نیمی از ماماها رضایت پایین و نیمی دیگر رضایت متوسط و تنها ۱/۶٪ ماماها رضایت شغلی بالا داشته‌اند (۳۲). در حالی که مطالعه Skinner و همکاران در استرالیا نشان داد ۹۶٪ ماماها و پرستاران رضایت شغلی دارند (۳۳). این تفاوت شاید مبین فقدان جایگاه مشخص برای حرفه مامایی، خط‌مشی نامناسب در محیط کار، نامطلوب بودن شرایط کاری

ماماها در ایران و سایر مسایل مربوط به رضایت شغلی در ایران در مقایسه با سایر کشورهای پیشرفته باشد (۳۴). نتایج مطالعه نشان داد تنها بین سن و سابقه کار با رضایت شغلی ارتباط وجود دارد. به طوری که با افزایش سن رضایت بیشتر می‌شود و علت این امر می‌تواند به این دلیل باشد که احتمالاً با گذشت زمان انتظارات افراد از شغلشان واقع بینانه‌تر شده و افراد با شغلشان سازگاری بیشتری پیدا می‌کنند.

یکی از محدودیت‌های این پژوهش محدود بودن جامعه پژوهش به ماماها شاغل در بیمارستان‌های دولتی و همچنین مراکز بهداشتی درمانی و پایگاه‌های شهری، شهر مشهد می‌باشد. از دیگر محدودیت‌ها می‌توان به خودگزارشی بودن پرسشنامه‌ها اشاره نمود. همچنین طراحی و اجرای مطالعات مکمل با روش‌های عینی‌تر نظیر مشاهده‌ای نیز توصیه می‌شود.

به طور کلی میان کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی رابطه معنادار و مثبتی مشاهده شد، به گونه‌ای که کیفیت زندگی کاری بالاتر، رضایت شغلی بیشتری را برای کارکنان به همراه دارد. ماماها شاغل در زایشگاه‌ها و مراکز بهداشتی اعتقاد دارند که کیفیت زندگی کاری‌شان پایین و متوسط است. این افراد از بیش‌تر جنبه‌های کیفیت زندگی کاری خود رضایت ندارند. امروزه ارتقای رضامندی کارکنان از جمله ماماها از کیفیت زندگی کاری خود یکی از مهم‌ترین مشکلات پیش روی مدیران محسوب می‌شود. نتایج به دست آمده از این پژوهش می‌تواند در شناسایی نیازهای کلیدی ماماها در محیط کار و تدوین برنامه‌های

راهبردی برای ارتقای کیفیت زندگی کاری آن‌ها، مورد استفاده مدیران ارشد و تصمیم‌گیرندگان حوزه سلامت قرار گیرد.

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از طرح مصوب دانشگاه علوم پزشکی مشهد می‌باشد که با حمایت مالی

معاونت پژوهشی صورت گرفته است. بدین‌وسیله محققان برخوردار می‌دانند از حمایت‌های معاونت محترم پژوهشی و همکاری صمیمانه کارکنان زایشگاه‌های بیمارستان‌های آموزشی و کارکنان مراکز و پایگاه‌های بهداشتی درمانی شهر مشهد تشکر و قدردانی نمایند.

منابع

- 1 - Khaghanizadeh M, Ebadi A, Cirati nair M, Rahmani M. [The study of relationship between Job stress and quality of work life of nurses in military hospitals]. *Journal of Military medicine*. 2008; 10(3): 175-184. (Persian)
- 2 - Vahidi Roodpishi M, Poor Naserani S, Hashemi Z, Mohammadi Choolabi M, Noghreh Chafi M, Aghajan Khah Sh. The impact of employee quality of work life on customer relationship management. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 2013 Mar; 4(11): 730-737.
- 3 - Hsu MY, Kernohan G. Dimensions of hospital nurses' quality of working life. *J Adv Nurs*. 2006 Apr; 54(1): 120-31.
- 4 - Zeinali Pour H, Noor Rahmani M, Qureshi A. The study of relationship between quality of work life and job satisfaction of high school teachers in Bandar Abbas. *Am. J. Life. Sci. Res*. 2014; 2(1): 118-124.
- 5 - Anand Raja PJ, Kumar SA. A study on quality of work life of employees in steel authority of India, Salem. *International Journal of Exclusive Management Research*. 2013 Jun; 3(6): 1-15.
- 6 - Gholami AR. [Factors affecting quality of working life in organization]. *Police Human Development*. 2009; 6(3(24)): 79-100. (Persian)
- 7 - Almalki MJ, Fitzgerald G, Clark M. Quality of work life among primary health care nurses in the Jazan region, Saudi Arabia: a cross-sectional study. *Hum Resour Health*. 2012 Sep 13; 10: 30.
- 8 - Pardakhtchi MH, Ahmadi GhA, Arezoumand F. [The quality of work life and burnout among teachers and principals in Takestan schools]. *Journal of Educational Leadership & Administration*. Fall 2009; 3(3(9)): 25-50. (Persian)
- 9 - Saravanan N, Maheswari SL. Quality of work life of nurses and its impact on their job satisfaction in selected private and government hospitals in tiruchirappalli district. *Golden Research Thoughts*. 2013 Nov; 3(5): 1.
- 10 - Rouleau D, Fournier P, Philibert A, Mbengue B, Dumont A. The effects of midwives' job satisfaction on burnout, intention to quit and turnover: a longitudinal study in Senegal. *Hum Resour Health*. 2012 Apr 30; 10: 9.
- 11 - Ge C, Fu J, Chang Y, Wang L. Factors associated with job satisfaction among Chinese community health workers: a cross-sectional study. *BMC Public Health*. 2011 Nov 24; 11: 884.
- 12 - Nasl Saraji G, Dargahi H. Study of Quality of Work Life (QWL). *Iranian J Publ Health*. 2006; 35(4): 8-14.
- 13 - Hadizadeh Talasaz Z, Nourani Saadoldin Sh, Shakeri MT. The relationship between Job satisfaction and job performance among midwives working in healthcare centers of Mashhad, Iran. *Journal of Midwifery and Reproductive Health*. 2014; 2(3): 157-164.
- 14 - Nourani Saadoldin Sh, Hadizadeh Talasaz Z, Shakeri MT, Modares Gharavi M. [The relationship between occupational stress and happiness of midwives who work in the hospitals and health centers of Mashhad, Iran, 2013]. *Iranian Journal of Obstetrics, Gynecology and Infertility*. 2013 Nov; 16(74): 1-9. (Persian)
- 15 - Mohammadirizi S, Kordi M, Shakeri MT. [Investigating the relationship between occupational-stress and job-satisfaction in midwives employed at hospitals and health-care centers in Iran (Mashhad) in 2011]. *Iranian Journal of Obstetrics, Gynecology and Infertility*. 2012 Dec; 15(31): 20-28. (Persian)

- 16 - Imani B, Karampourian A, Mohammadi N. Association between quality of work life and occupational stresses in personnel of social security organization in Hamadan province, IR Iran. *E3 Journal of Medical Research*. 2014 Apr; 3(4): 042-045.
- 17 - Kumar P, Khan AM, Inder D, Sharma N. Job satisfaction of primary health-care providers (Public Sector) in urban setting. *J Family Med Prim Care*. 2013 Jul-Sep; 2(3): 227-233.
- 18 - Rastegari M, Khani A, Ghalriz P, Eslamian J. Evaluation of quality of working life and its association with job performance of the nurses. *Iran J Nurs Midwifery Res*. 2010 Fall; 15(4): 224-8.
- 19 - Boonrod W. Quality of working life: perceptions of professional nurses at Phramongkutklo Hospital. *J Med Assoc Thai*. 2009 Feb; 92 Suppl 1: S7-15.
- 20 - Nazem F, Shakeri Arghaneh JGh, Motallebi A. [Survey on the relationship of the quality of work life and vocational satisfaction of high school teachers of education department of city of Nazarabad]. *Social Research*. Fall 2011; 4(12): 75-95. (Persian)
- 21 - Nekouei MH, Othman M, Masud J, Ahmad A. Quality of work life and job satisfaction among employee in government organizations in IRAN. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 2014; 4(1): 217-229.
- 22 - Akbar A, Salehzadeh S, Jahanbakhsh AM. [Relationship between quality of work life and job satisfaction (Case Study: University staff Kazerun)]. *First International Conference on Innovation and Management: 2012 September 13-14: Ghom, Iran*. (Persian)
- 23 - Goudarzvand-Chegini M, Mirdoozandeh G. [Relationship between quality of work-life and job satisfaction of the employees in public hospitals in Rasht]. *Zahedan J Res Med Sci (ZJRMS)*. 2012; 14(2): 108-111. (Persian)
- 24 - Yaghubi M, Mirsaedi G. [A study on the relationship between the quality of work life and job satisfaction among the faculty members of Azad University]. *First Virtual Conference of Training Providers: 2013 May 18: Tehran, Iran*. (Persian)
- 25 - Mirkamali SM, Narenji Sani F. [A Study on the relationship between the quality of work life and job satisfaction among the faculty members of the university of Tehran and Sharif University of technology]. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*. Summer 2008; 14(2): 71-101. (Persian)
- 26 - 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]. *J Rafsanjan Univ Med Sci*. 2014; 13(2): 13-26. (Persian)
- 27 - Hajloo N. [The relationship of staffs' job stress, burnout, and life quality to organizational climate satisfaction at Mohaghegh Ardabili University]. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*. Fall 2012; 3(3(11)): 169-183. (Persian)
- 28 - Othman A, Cheak Lieng M. Relationship between quality of work life (QWL) and job satisfaction: a case study of enterprise "XYZ" in Malacca. *International Conference on Human Capital Development*. 2009 May; 1-6.
- 29 - Tavakoli A, Lagzian M, Davoudnia A, Alizadeh Zoeram A. [Investigating the relationship between the Walton's quality work life factors and job satisfaction (Case of: Gas Company of Razavi Khorasan province)]. *Transformation Management Journal*. 2013; 5(9): 89-103. (Persian)
- 30 - Sakkaki M, Hajimiri Kh, Farsi F. [Quality of work life among midwives working in Zanjan University of medical sciences hospitals]. *Nursing & Midwifery Care Journal*. 2013; 2(2): 41-48. (Persian)
- 31 - Dehghan Nayeri N, Salehi T, Asadi Noughabi A. [Assessing the quality of work life, productivity of nurses and their relationship]. *Iranian Journal of Nursing Research (IJNR)*. 2008; 3(8,9): 27-37. (Persian)
- 32 - Mirmolaei T, Dargahi H, Kazemnejad A, Mohajerrahbari M. [Job satisfaction of midwives]. *Hayat, Journal of School of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences*. 2005; 11(24,25): 87-95. (Persian)
- 33 - Skinner V, Madison J, Humphries JH. Job satisfaction of Australian nurses and midwives: A descriptive research study. *Australian Journal of Advanced Nursing*. 2007; 29(4): 19-27.
- 34 - Safdary Z, Rezaei Sepasi R, Kamravamanesh M, Bakhteh A. [Work motivation and job satisfaction among graduates midwifery in Qazvin University of Medical Sciences]. *Journal of Kermanshah University of Medical Sciences*. 2012; 16(3): 277-278. (Persian)

Relationship between Components of Quality of Work Life with Job Satisfaction among Midwives in mashhad, 2014

Zahra Hadizadeh Talasaz* (MSc.) - Shahla Nourani Saadoldin** (MSc.) - Mohammad Taghi Shakeri*** (Ph.D).

Abstract

Article type:
Original Article

Received: Jan. 2015
Accepted: Mar. 2015

Background & Aim: Quality of work life seems to have impact on employees' job satisfaction, job involvement, job performance, turnover, and organizational transformation. This study aimed to assess the relationship between job satisfaction with the components of quality of work life among midwives in mashhad.

Methods & Materials: This was a correlational study conducted among 230 midwives in mashhad in 2014. Data were collected using a demographic questionnaire, Walton's quality of work life, and the Minnesota job satisfaction questionnaire. Validity of the questionnaires was confirmed by 10 experts. The reliability was confirmed by alpha Cronbach. Data were analyzed using the descriptive statistics, Pearson, Spearman and ANOVA tests in the SPSS-19.

Results: The overall quality of work life and job satisfaction had significant positive correlations ($P<0.001$; $r_p=0.525$). The job satisfaction had correlation with fair and adequate payment ($r_p=0.277$; $P<0.001$), safe working conditions ($r_p=0.274$; $P<0.001$), proper opportunity promotion ($r_p=0.306$; $P<0.001$), overall space of life ($r_p=0.327$; $P<0.001$), job lawfulness ($r_p=0.233$; $P<0.001$), social dependence in the work life ($r_p=0.207$; $P<0.001$), social cohesion in the organization ($r_p=0.352$; $P<0.001$), and proper opportunities to develop human capabilities ($r_p=0.259$; $P<0.001$).

Conclusion: Higher quality of work life is correlated with the higher job satisfaction. Managers can plan and implement appropriate strategies to promote components of quality of work life of midwives to provide efficient health services.

Corresponding author:
Shahla Nourani Saadoldin
e-mail:
nouranish@mums.ac.ir

Key words: quality of work life, job satisfaction, midwife, health care center

Please cite this article as:

- Hadizadeh Talasaz Z, Nourani Saadoldin Sh, Shakeri MT. [Relationship between Components of Quality of Work Life with Job Satisfaction among Midwives in mashhad, 2014]. Hayat, Journal of School of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences. 2015; 21(1): 56-67. (Persian)

* MSc. in Midwifery, School of Nursing and Midwifery, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran

** Dept. of Midwifery, School of Nursing and Midwifery, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran

*** Dept. of Biostatistics, School of Health, Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran