

بررسی ابعاد کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با رضایت شغلی در یک صنعت خودروسازی

سید ابوالفضل ذاکریان^۱، غلام حیدر تیموری^۲، ایمان احمد نژاد^۳، مرضیه عباسی نیا^۴، عبدالرسول رحمانی^۵، مهدی اصغری^{*}

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۲/۱۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۹/۲۰

چکیده

مقدمه: هدف از مطالعه حاضر بررسی ابعاد کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با سطح رضایت شغلی کارکنان شاغل در یک صنعت خودروسازی بود.

مواد و روش‌ها: در این مطالعه توصیفی-تحلیلی ۱۵۰ نفر از کارگران شاغل در یکی از صنایع خودروسازی شهر تهران به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات ۳ پرسشنامه مشخصات دموگرافیک، کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بودند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آزمون‌های آنالیز واریانس، تی، همبستگی و آنالیز رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها: تقریباً ۶٪ افراد بار کاری خود را کاملاً سبک، ۱۱/۳٪ افراد بار کاری خود را متوسط، ۶۰/۷٪ افراد سنگین و ۲۲٪ بسیار سنگین عنوان نمودند. متوسط رضایت شغلی افراد $13,45 \pm 55,94$ بود. ۱۵/۳٪ (۲۳) افراد دارای رضایت شغلی پایین، ۶۸,۷٪ (۱۰۳) دارای رضایت شغلی متوسط و ۱۶٪ (۲۴) دارای رضایت شغلی بالا بودند. بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی رابطه معنادار و مثبتی وجود داشت ($p=0/001$). همچنین وضعیت سلامت عمومی بر عامل رضایت شغلی بیشترین تأثیر را دارا بود.

نتیجه‌گیری: به‌طور کلی میان کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی رابطه معنادار و مثبتی وجود داشت، به‌گونه‌ای که کیفیت زندگی کاری بالاتر، رضایت شغلی بیشتری را برای کارکنان به همراه داشت. همچنین نتایج مطالعه حاضر به نقش و تأثیر مدیریت و سرپرستان برای انجام مداخلات مؤثر به منظور بهبود کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی تأکید دارد. بنابراین انجام مطالعات بیشتر برای شناسایی دیگر عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی پیشنهاد می‌گردد.

کلیدواژه‌ها: کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی، صنعت خودروسازی.

- ۱- استادیار بهداشت حرفه ای، گروه بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران
- ۲- دانشجوی کارشناسی ارشد بهداشت حرفه ای، گروه بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران
- ۳- پزشک طب صنعتی نفت، پژوهشکده سلامت صنعت نفت و دانشجوی دکترای مطالعات اعتیاد دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران
- ۴- دانشجوی کارشناسی ارشد بهداشت حرفه ای، گروه بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران
- ۵- * (نویسنده مسئول) دانشجوی دوره دکتری تخصصی بهداشت حرفه ای، گروه بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اراک، اراک، ایران. پست

که افراد نسبت به شغل خود دارند. هنگامی که شخصی می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعا شغلش را دوست دارد و برای کارش ارزش بسیاری قائل است (۶).

برخی محققان از قبیل هرزبرگ به این نتیجه رسیدند که خود شغل مهمترین عامل ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در محل کار است. هرزبرگ دو دسته محرک را که موجب رضایت یا عدم رضایت شغلی می‌شد مطرح کرد: عوامل محرک انگیزش (عوامل درونی یا ذهنی فرد) و عوامل بهداشتی (عوامل خارجی). عوامل محرک انگیزش یا ذهنی سبب ارتقای کارکرد و نگرش می‌شود و عوامل بهداشتی سبب حفظ روحیه و کارآیی فرد می‌شود. (۷).

دامنه کیفیت زندگی کاری نه تنها رضایت شغلی کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد بلکه بر زندگی خارج از کار کارکنان از جمله خانواده، اوقات فراغت و نیازهای اجتماعی نیز تاثیرگذار است. هنگامی که نیازهای کارکنان در محل کار برآورده نمی‌شود، به احتمال زیاد آنها استرس کاری بسیاری تجربه می‌کنند که پیامدهای منفی بر رفاه کارکنان و عملکرد شغلی آنها خواهد داشت و باعث می‌شود کارکنان از کار خود راضی نباشند (۸).

یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهند که اجرای برنامه کیفیت زندگی کاری، کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش غیبت کاری، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش و دید مثبت کارکنان، مشارکت بیشتر کارکنان در برنامه نظام پیشنهادات و رضایت شغلی به همراه داشته است (۹).

از طرف دیگر برآورده کردن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلند مدت سازمان نیز کمک می‌کند (۱۰). امروزه، بیشتر تحقیقات تجربی که در حیطه کیفیت زندگی کاری انجام شده است، به طور ضمنی چشم انداز نوین رضایت شغلی و مفاهیم وابسته به شغل و کار را پذیرفته‌اند. گوپتا و شارما در این باره می‌گویند، کیفیت زندگی کاری برای عملکرد سازمانی مهم است و یک عامل تاثیرگذار در جهت افزایش انگیزه کارکنان در محل کار می‌باشد (۵). در تعریفی که توسط آرمسترانگ بیان گردیده است، کیفیت زندگی کاری یعنی رضایت کارمند یک سازمان از برآورده شدن نیازهایش از طریق منابع، فعالیت‌ها و نتایجی که از درگیری و مشارکت در محیط کار به دست

مقدمه

منابع انسانی از مهم ترین منابع استراتژیک هر سازمانی می‌باشند. بی‌گمان، اساس موفقیت سازمان‌ها، محیط‌های کاری و مشاغل مختلف به استفاده موثر از منابع انسانی است. برای رویارویی با چالش استفاده موثر از این منبع، شناختی وسیع و جامع از مفاهیم و سازه‌های مربوط به منابع انسانی و ابزارهای خاص آن لازم است (۱).

به دنبال چنین ایده‌هایی نسبت به منابع انسانی، تحقیقات، پیش بینی کننده‌های مهم کیفیت زندگی کاری منابع انسانی را کشف کرده است. کیفیت زندگی کاری یکی از متغیرهایی است که اخیرا به لحاظ اهمیت، مورد توجه بسیاری از مدیران که در صدد ارتقا کیفیت منابع انسانی خود هستند قرار گرفته است؛ گرچه مطالعه شاخص‌هایی که برای کیفیت زندگی کاری سودمند و یا مضر هستند تاریخچه‌ای دیرینه دارد (۲).

هنگامی که سازمان کیفیت زندگی کاری به کارکنان خود ارائه می‌دهد، یک رویکرد عالی در جهت جذب و حفظ کارمندان خود انجام داده است. در واقع باعث شکل گیری این ایده می‌شود که سازمان قادر به ارائه محیط کاری مناسب به کارکنان خود می‌باشد و رضایت شغلی برای کارکنان خود به وجود می‌آورد (۳).

بسیاری از تعاریف در این زمینه، به منظور دستیابی به یک محیط کاری کارآمد است که بتواند نیازهای فردی و سازمانی منابع انسانی را برآورده سازد و بر ابعاد کیفیت زندگی کاری که در تعاریف ون لار شامل رضایت از شغل و حرفه، شرایط کاری، وضع عمومی سلامتی، ارتباط کار و منزل، استرس در کار و کنترل در کار است، تاثیر مثبت بگذارد (۴).

لذا فاکتورهای متعددی بر کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن تاثیرگذار هستند که شامل: پاداش عادلانه و کافی، شرایط کاری ایمن و سالم و یکپارچگی اجتماعی در کار سازمان که افراد را قادر می‌سازد تا از همه توانایی‌های خود استفاده کنند و استعدادهای خود را شکوفا کنند و از شغل خود رضایت داشته باشند (۵).

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغل است. عاملی که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود. رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت

به روش تصادفی طبقه‌ای، ۱۵۰ نفر تعیین گردید. محیط پژوهش یکی از صنایع ریخته‌گری خودروسازی شامل قسمت‌های ذوب، تکمیل کاری، آلومینیوم، CNC بود. ابزار مورد استفاده در این مطالعه سه پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک، کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی استفاده بودند که توسط کارگران تکمیل گردیدند.

پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک شامل متغیرهای سن، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، سابقه کاری، شغل دوم، میزان ساعات کاری در هفته و عنوان شغل بود. پرسشنامه کیفیت زندگی کاری پرسشنامه‌ای است که توسط ون لار تدوین گشته و در مطالعه شعبانی نژاد و همکاران روایی و پایایی آن به اثبات رسیده است (۱۵). این پرسشنامه دارای ۲۴ سوال بوده که سوالات پرسشنامه در مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای به صورت "کاملاً مخالف، مخالف، نظری ندارم، موافق و کاملاً موافق" تنظیم گشته است. به منظور مقایسه و ارزیابی بهتر نتایج این مطالعه با سایر مطالعات، در هر یک از حیطه‌های کیفیت زندگی کاری و امتیاز کل پس از تجمیع نمرات به ماخذ ۱۰۰-۰ تراز گردید. ۲۳ سوال این پرسشنامه ۶ حیطه رضایت از شغل و حرفه، وضع عمومی سلامتی، شرایط کاری، ارتباط فعالیت‌های کار-منزل، استرس در کار، کنترل در کار را می‌سنجد و سوال ۲۴ به طور مجزا رضایت از کیفیت زندگی کاری را مورد ارزیابی قرار می‌دهد.

در خصوص پرسشنامه رضایت شغلی، محور سوالات در این پرسشنامه عوامل انگیزشی می‌باشد و بر مبنای ماهیت کار و تئوری دو عاملی هرزبرگ پایه‌ریزی شده است که در حقیقت نگرش افراد را در مورد شغلشان عنوان می‌نماید. این پرسشنامه دارای ۲۰ سوال بوده که سوالات پرسشنامه در مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای به صورت "کاملاً مخالف، تا حدودی مخالف، نظری ندارم، تا حدودی موافق و کاملاً موافق" بود. این پرسشنامه دارای پنج بعد نفس کار، پیشرفت، شناسایی، کسب موفقیت و مسئولیت می‌باشد به طوری که هر یک از ابعاد پرسشنامه توسط چهار سوال مورد سنجش و ارزیابی قرار می‌گیرد. در این پرسشنامه نمره زیر ۴۰ بیانگر رضایت شغلی پایین، نمره بین ۴۰ تا ۷۰ رضایت شغلی متوسط و نمره بالای ۷۰ به معنای رضایت شغلی بالا قرار گرفتند. لازم به ذکر می‌باشد که هر دو

می‌آید. در واقع هدف بسیاری از تعاریف و مفاهیم در این زمینه، دستیابی به یک محیط کاری کارآمد است که بتواند نیازهای فردی و سازمانی را برآورده سازد و ارزش‌هایی را که باعث بهبود بهداشت، رفاه، امنیت شغلی، رضایت شغلی، توسعه مهارت‌ها و توازن بین زندگی کاری و غیر کاری می‌شود را ارتقاء بخشد (۱۱).

فدریکو معتقد است که رسالت کیفیت زندگی کاری ایجاد رضایت شغلی برای کارکنان و کمک به سازمان برای گزینش، حفظ و نگهداری کارکنان است (۱۲). فوری در تحقیقی که برای تعیین عوامل موثر بر رضایت شغلی انجام داد به این نتیجه رسید که بین رضایت شغلی و ابعاد کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱۳). کیفیت زندگی کاری یکی از فنون بالندگی سازمان است که سعی دارد عوامل سه گانه انگیزش و رضایت، پذیرش مسئولیت و احساس تعهد نسبت به کار را با هم تأمین کند (۱۴). بررسی‌هایی که در تعاریف کیفیت زندگی کاری وجود دارد نشان می‌دهند که کیفیت زندگی کاری یک ساختار چند بعدی، به همراه تعدادی از عوامل مرتبط است که نیاز به بررسی دقیق برای مفهوم‌سازی و اندازه‌گیری دارد که باعث رضایت شغلی، مشارکت شغلی، انگیزش، بهره‌وری، سلامت، ایمنی و رفاه، امنیت شغلی، شایستگی، توسعه و تعادل بین کار و زندگی غیر کار می‌شود. با توجه به مسائل سازمانی و شغلی در جوامع کاری کشور ایران و بحث کیفیت زندگی کاری در هر یک از مشاغل مربوط به گروه‌های مختلف کاری از یک طرف و همچنین اثرات و تبعات آن بر رضایت شغلی کارکنان بخصوص در مشاغل صنعتی مانند خودروسازی از سویی دیگر، بر آن شدیم تا با انجام مطالعه حاضر با هدف بررسی کیفیت زندگی کاری و ارتباط آن با سطح رضایت شغلی کارکنان شاغل در یک شرکت قطعه ساز خودرو در ایران علل و عوامل تاثیر گذار در این مقوله را مورد تحقیق و بررسی بیشتر قرار دهیم.

مواد و روش‌ها

این مطالعه به صورت مطالعه توصیفی - تحلیلی در بین کارکنان یک شرکت قطعه سازی خودرو در سال ۱۳۹۱ انجام شد. تعداد نمونه‌ها با سطح اطمینان ۹۵٪ و توان آزمون ۸٪ و مقدار خطای مطلق ۲۵٪ و

دارای شغل دوم نبودند. افراد به طور میانگین ۵۶ ساعت در هفته متعهد به انجام کار خود هستند. ۲۰/۷٪ افراد در واحد تکمیل

کاری، ۳۷/۳٪ افراد در واحد CNC، ۱۷/۳٪ در واحد آلومینیوم، ۲۴/۷٪ در واحد ذوب مشغول به کار بودند. ۶٪ افراد بار کاری خود را کاملاً سبک، ۱۱/۳٪ افراد بار کاری خود را متوسط، ۶۰/۷٪ افراد سنگین و ۲۲٪ بسیار سنگین عنوان نمودند.

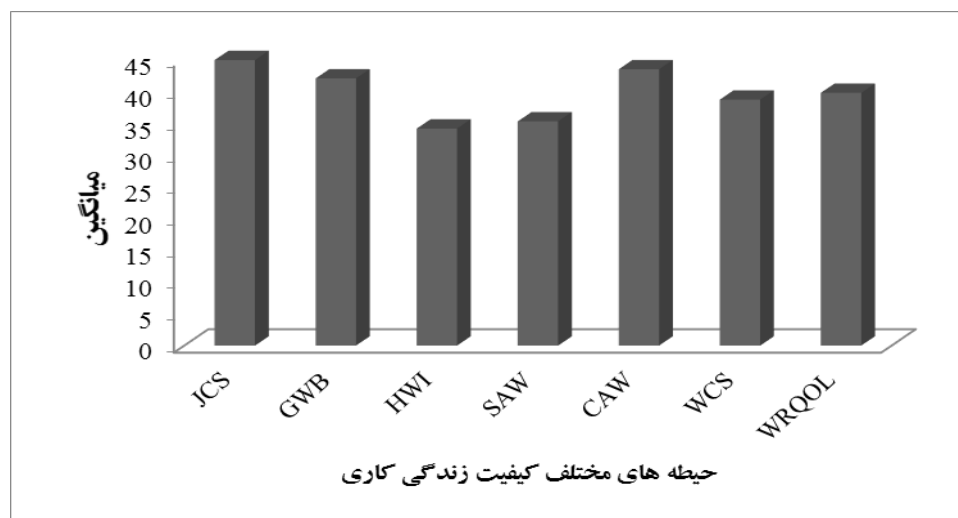
همان طوری که از نمودار شماره ۱ مشخص است از بین حیطه‌های مختلف کیفیت زندگی کاری، رضایت از شغل و حرفه دارای بالاترین میانگین (۴۴/۸۸) و ارتباط کار - منزل دارای کمترین میانگین (۳۴/۱۱) و میانگین کیفیت زندگی کاری ابراز شده کل ۳۹/۷۳ با انحراف معیار ۱۶/۲۳ بود. ۵۴/۶٪ افراد دارای عدم رضایت از کیفیت زندگی کاری داشته و ۲۳/۳٪ افراد نظری نداشته و ۲۲٪ دارای رضایت بودند.

پرسشنامه مورد استفاده در این مطالعه از لحاظ روایی و پایایی طی مطالعات قبلی مورد تایید قرار گرفته است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS ویرایش ۱۸ و از آمار توصیفی مانند فراوانی و درصد و از آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) و همچنین برای مقایسه میانگین‌ها از آزمون من - ویتنی و آزمون انالیز واریانس یکطرفه و همچنین برای تعیین مدل از رگرسیون خطی استفاده شد.

یافته‌ها

میانگین سنی افراد شرکت کننده در این مطالعه ۳۳/۸۷±۵/۲۷ سال بود. میانگین سابقه کاری ۱۰/۳±۵/۲ سال بود. ۲۸/۷٪ افراد دارای مدرک زیر دیپلم، ۶۶٪ مدرک دیپلم و ۵/۳٪ افراد دارای مدرک فوق دیپلم بودند. ۹۵/۳٪ افراد متاهل و مابقی مجرد بودند. ۹۷/۳٪ افراد

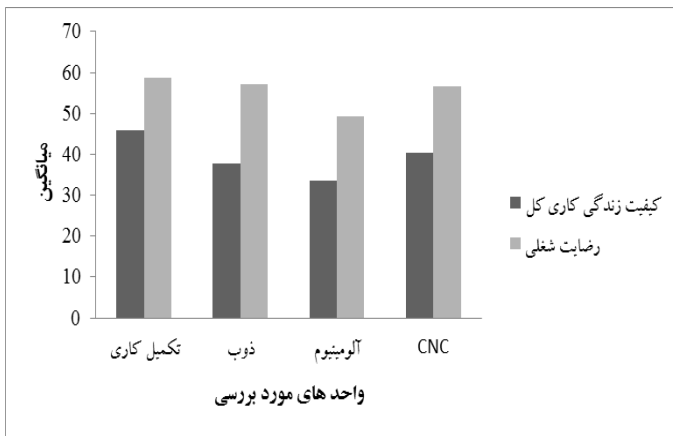


نمودار ۱- مقایسه حیطه‌های مختلف کیفیت زندگی کاری در صنعت مورد بررسی

معناداری در حیطه‌های ارتباط کار- منزل، کنترل در کار، شرایط کاری و کیفیت زندگی کاری ابراز شده کل در مشاغل گوناگون در این صنعت دیده شد ($p < 0/026$). اما این اختلاف در حیطه‌های دیگر معنادار نبود ($p > 0/05$).

میانگین رضایت شغلی افراد ۵۵/۹۴±۱۳/۴۵ بود. ۱۵/۳٪ (۲۳) افراد دارای رضایت شغلی پایین، ۶۸/۷٪ (۱۰۳) دارای رضایت شغلی

با استفاده از آزمون آماری تی- تست میانگین ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری در بین افراد مجرد و متاهل تفاوت آماری معناداری را نشان نداد ($p > 0/05$). با استفاده از آزمون آماری آنالیز واریانس تفاوت



نمودار ۲- مقایسه کیفیت زندگی کاری کل و رضایت شغلی در واحدهای

مورد بررسی

متوسط و ۱۶٪ (۲۴) دارای رضایت شغلی بالا بودند. میانگین بعد نفس کار ۹/۹۴±۴/۲۶، بعد پیشرفت ۱۰/۸۱±۳/۷۷، بعد شناسایی ۱۱/۷۲±۴/۳۲ و در بعد مسئولیت ۱۰/۷۷±۲/۸۹ بود. با استفاده از آزمون آماری آنالیز واریانس بین میانگین رضایت شغلی در وظایف گوناگون اختلاف معناداری مشاهده شد ($p=0/047$). اما بین رضایت شغلی با وضعیت تاهل با استفاده از آزمون تی - تست اختلاف معناداری بدست نیامد ($p>0/05$).

با استفاده از آزمون پیرسون بین کیفیت زندگی کاری ابراز شده کل و تمام ابعاد آن با رضایت شغلی ارتباط معناداری بدست آمد. جدول شماره ۱ ارتباط بین کیفیت زندگی کاری ابراز شده کل و ابعاد آن را با رضایت شغلی نشان می‌دهد. مقایسه کیفیت زندگی کاری کل و رضایت شغلی در واحدهای مورد بررسی در نمودار ۲ آمده است. با استفاده از رگرسیون خطی مشخص شد که رضایت از شغل و حرفه و وضع عمومی سلامتی بر عامل رضایت شغلی دارای بیشترین تاثیر بودند.

جدول ۱- ارتباط بین کیفیت زندگی کاری ابراز شده کل و ابعاد آن با رضایت شغلی (آزمون پیرسون)

رضایت شغلی	مسئولیت	کسب موفقیت	شناسایی	پیشرفت	نفس کار	ابعاد رضایت شغلی
($P=0/001$) ۰/۵۹۳	($P=0/001$) ۰/۵۵۷	($P=0/001$) ۰/۳۶۶	($P=0/001$) ۰/۵۲۰	($P=0/001$) ۰/۳۲۶	($P=0/001$) ۰/۴۵۳	ابعاد کیفیت زندگی کاری
($P=0/001$) ۰/۵۹۸	($P=0/001$) ۰/۵۵۴	($P=0/001$) ۰/۳۷۸	($P=0/001$) ۰/۵۸۲	($P=0/001$) ۰/۳۷۵	($P=0/001$) ۰/۳۷۴	رضایت از شغل و حرفه
($P=0/009$) ۰/۲۱۳	($P=0/001$) ۰/۳۰۵	($P=0/02$) ۰/۲۰۵	($P=0/319$) ۰/۰۸۲	($P=0/728$) ۰/۰۲۹	($P=0/001$) ۰/۲۸۱	استرس در کار
($P=0/001$) ۰/۴۳۴	($P=0/001$) ۰/۴۰۱	($P=0/008$) ۰/۲۱۶	($P=0/001$) ۰/۴۷۰	($P=0/009$) ۰/۲۱۰	($P=0/003$) ۰/۲۴۵	شرایط کاری
($P=0/001$) ۰/۴۷۰	($P=0/001$) ۰/۳۸۸	($P=0/004$) ۰/۲۷۴	($P=0/001$) ۰/۳۸۵	($P=0/001$) ۰/۳۱۴	($P=0/001$) ۰/۴۵۱	ارتباط کار - منزل
($P=0/001$) ۰/۵۱۰	($P=0/001$) ۰/۴۶۳	($P=0/001$) ۰/۳۰۸	($P=0/001$) ۰/۴۵۰	($P=0/001$) ۰/۳۶۱	($P=0/001$) ۰/۳۶۰	کنترل در کار
($P=0/001$) ۰/۵۶۴	($P=0/001$) ۰/۵۲۱	($P=0/001$) ۰/۳۸۵	($P=0/001$) ۰/۴۹۰	($P=0/001$) ۰/۳۲۹	($P=0/001$) ۰/۴۱۱	وضع عمومی سلامتی

جدول ۲- بررسی ابعاد کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی با استفاده از رگرسیون

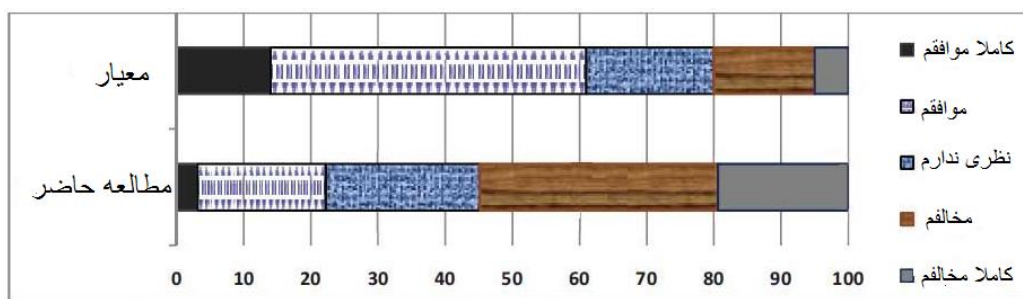
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	۳۶/۰۰۷	۲/۳۴۴		۱۵/۳۶۳	۰/۰۰۰
JCS	۰/۲۲۰	۰/۰۸۳	۰/۳۲۳	۲/۶۵۱	۰/۰۰۹
GWB	۰/۱۷۶	۰/۰۷۷	۰/۲۵۱	۲/۲۷۵	۰/۰۲۴
HWI	۰/۰۹۱	۰/۰۵۶	۰/۱۳۹	۱/۶۲۲	۰/۱۰۷
SAW	-۰/۰۲۴	۰/۰۴۲	-۰/۰۴۱	-۰/۵۷۳	۰/۵۶۷
CAW	۰/۰۲۱	۰/۰۶۸	۰/۰۳۴	۰/۳۰۹	۰/۷۵۸
WCS	-۰/۰۱۲	۰/۰۵۷	-۰/۰۱۹	-۰/۲۰۵	۰/۸۳۸

با توجه به اینکه کیفیت زندگی کاری یک مفهوم مقایسه‌ای است، لذا مقایسه آن با پژوهش‌های انجام شده در این زمینه می‌تواند دیدگاه‌های بهتری را در ارتباط با وضعیت موجود ارائه نماید. بر اساس پژوهشی که توسط مجری امنیت و سلامت (Health & Safety Executive) در انگلیس صورت گرفته است کیفیت زندگی کاری بیش از سی هزار نفر از کارکنان انگلیس مورد بررسی قرار گرفته است که به عنوان معیار در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است (۲۴). همانطوری که ملاحظه می‌گردد پژوهش حاضر در مقایسه با این معیار از وضع نامطلوبی برخوردار است. دلیل پایین بودن کیفیت زندگی کاری در پژوهش حاضر نسبت به مقیاس معیار شاید بدین دلیل باشد که فعالیت‌هایی که به کارکنان این صنعت محول می‌شود، چندان چالش برانگیز نبوده، کارکنان پژوهش حاضر فرصت و شانس در جهت شکوفا کردن استعدادها و توانایی‌های خود ندارند و یا در تصمیم‌گیری چندان اختیار تامی به کارکنان پژوهش حاضر داده نمی‌شود.

بحث

مطالعه حاضر درصدد بررسی رابطه میان کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی است. بر اساس نتایج به دست آمده، میان کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد ($p=0/001$). به گونه‌ای که کیفیت زندگی کاری بالاتر، رضایت شغلی بیشتری را برای کارکنان به همراه دارد. این یافته‌ها مطابق با پژوهش‌های قبلی مبنی بر تاثیر کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی افراد می‌باشد (۲۳-۱۶).

پی بردن به عوامل مرتبط با کیفیت زندگی کاری کارکنان اهمیت فراوانی دارد، زیرا به دلیل رابطه مثبت و معنی‌داری که با رضایت شغلی دارد، می‌توان با تغییر و دستکاری مولفه‌های آن رضایت شغلی را بهبود بخشید و در جهت رشد سازمان و محیط کاری گام برداشت.



نمودار 3: مقایسه کیفیت زندگی کاری پژوهش حاضر و معیار به دست آمده بر اساس پژوهش HSE

را در محیط کار فراهم کنند تا آنان احساس عدالت، پیشرفت، موفقیت، امنیت، رشد و ارتقای فرصت برای بروز توانایی‌ها و خلاقیت‌های خود و به طور کلی احساس رضایت‌مندی از شغل خود را داشته باشند، آنگاه می‌توان شاهد افزایش عملکرد کارکنان و رشد و پویایی در سازمان بود.

در بررسی ارتباط میان رضایت شغلی با وضعیت تاهل، آزمون آماری تفاوت معناداری را نشان نداد. همچنین میان ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری در بین افراد مجرد و متاهل نیز تفاوت معناداری دیده نشد. در مطالعه‌ای که عرب و همکارانش در سال ۲۰۱۲ انجام دادند نیز به این موضوع پرداخته شد اما تفاوت معناداری در این مورد مشاهده نشد (۲۵). در مطالعه‌ای که شعبان نژاد و همکارانش در سال ۲۰۱۲ انجام دادند، نشان دادند که کیفیت زندگی کاری ابراز شده پزشکان خانواده مجرد در تمام حیطه‌ها بالاتر از کیفیت زندگی کاری پزشکان خانواده متاهل می‌باشد؛ ولی این ارتباط معنادار نبود که با نتایج مطالعه ما همخوانی داشت (۱۵). با این حال به دلیل تفاوت در جوامع مورد مطالعه در مطالعات مذکور ممکن است به بررسی‌های بیشتری در این زمینه نیاز باشد.

نتایج نشان می‌دهد که میانگین میزان رضایت شغلی بین کارکنان ۵۵٫۹۴ می‌باشد که حاکی از آن است که کارکنان در حد متوسط رضایت دارند. این نتایج با تحقیق منجمد و همکارانش در تهران و همچنین با یافته‌های فرناندز در مادرید در یک راستا هستند (۳۱، ۳۲). در این رابطه، رضایت افراد از بعد موفقیت بیشتر از دیگر ابعاد گزارش شده است. با این حال، مشاهده می‌شود که بعد نفس کار و بعد مسئولیت در مقایسه با سایر عوامل مورد بررسی پایین‌ترین میزان رضایت را به خود اختصاص داده اند. شاید بدان معنا باشد که در فعالیت‌هایی که به افراد محول می‌شود، چندان چالش برانگیز نبوده و یا افراد در تصمیم‌گیری چندان اختیار تام ندارند. این در حالی است که مطالعات ویلد و همکارانش که در سال ۲۰۰۶ انجام گرفت نیز تایید کننده این موضوع است که بر اهمیت مسئولیت شغلی تاکید ویژه دارند (۳۳).

با توجه به جدول رگرسیون رضایت از شغل و حرفه و وضع عمومی سلامتی بیشترین تاثیر را بر رضایت شغلی دارد. این نشان می‌دهد افرادی که شغل و حرفه خود را داوطلبانه انتخاب می‌کنند و از شغل

یافته‌های پژوهشی نشان داد که میانگین کیفیت زندگی کاری کارکنان دارای میانگین ۳۹/۷۳ بود. در مطالعه‌ای که عرب و همکارانش در سال ۲۰۱۲ با عنوان بررسی کیفیت زندگی کاری پزشکان متخصص بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام دادند میانگین کیفیت زندگی کاری جامعه مورد مطالعه خود را ۴۸/۷۵ گزارش کردند (۲۵). در مطالعه‌ای دیگر که گودرزوند چگینی و همکارانش در سال ۲۰۱۲ با عنوان بررسی کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهر رشت انجام دادند میانگین کیفیت زندگی کاری جامعه مورد مطالعه خود را ۷۳/۲۸ گزارش کردند (۲۶) که با میانگین کیفیت زندگی کاری در مطالعه حاضر اختلاف زیادی دارد. نتایج این مطالعه نشان داد که از میان حیطه‌های مختلف کیفیت زندگی کاری، رضایت از شغل و حرفه (JCS) دارای بالاترین میانگین می‌باشد. این در حالی است که در مطالعات عرب از میان حیطه‌های مختلف کیفیت زندگی کاری وضع عمومی سلامتی (GWB) دارای بالاترین میانگین بود (۲۵). اختلاف در نتایج مطالعات مذکور با مطالعه حاضر می‌تواند ناشی از اختلاف در جامعه مورد پژوهش، تفاوت در سطح تحصیلات یا تفاوت در نظام حاکم بر دو جامعه مورد مطالعه باشد. در این مطالعه مشخص شد که در بین حیطه‌های مختلف کیفیت زندگی کاری کارکنان، ارتباط کار و منزل (HWI) از پایین‌ترین میزان برخوردار است، که نشان می‌دهد وضعیت کاری کارکنان این شرکت به طور نامطلوبی بر زندگی شخصی آن‌ها اثر می‌گذارد.

در ارتباط بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی نیز نتایج تحقیقات حاضر نشان می‌دهد که بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ارتباط معنادار و همبستگی بالایی وجود دارد. برای مثال، در خصوص ارتباط بین شرایط کاری با رضایت شغلی نتایج تحقیق حاضر با مطالعه انجام شده توسط کلوپ و تریفا در سال ۲۰۰۵ مطابقت کامل دارد (۲۷). حسینی و همکارانش در سال ۲۰۰۸، اوتمان و چک لینگ در سال ۲۰۰۹ و گودبال در سال ۲۰۰۳ نیز بیان کردند که بین ابعاد کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ارتباط معنادار و همبستگی بالایی وجود دارد (۲۸-۳۰). بر همین اساس، می‌توان گفت در صورتی که سازمان‌ها بتوانند تمامی ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان خود را افزایش دهند و شرایطی

با مشاهدات ما به هنگام بررسی و انجام تحقیقات در این صنعت هم سود بود. به عنوان مثال بالاترین میانگین کیفیت زندگی کاری در میان کارکنان واحدهای ذوب و تکمیل کاری مشاهده شد. بررسی‌های ما نشان دادند که این واحدها شرایط کاری بهتر و کارکنان در ارتباط میان خانواده و محیط کاری خود موفق تر بودند. این در حالی بود که کارکنان واحد آلومینیوم و CNC از کیفیت زندگی کاری و شرایط کاری ضعیف تری نسبت به دیگر واحدها برخوردار بودند.

از آنجا که داشتن محیط کاری ایمن و سالم، شرایط کار ایده ال، کنترل در امور کاری و مهم تر از آن ارتباط کار و منزل که تاثیر بسزایی در کاهش اثرات نامطلوب بر زندگی شخصی کارکنان دارد و از ضروریات و عوامل مهم کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌باشند، لذا توصیه می‌شود مسئولین این شرکت در مقیاس وسیع تر کیفیت زندگی کاری، ارتباط کار و منزل، کنترل در کار و شرایط کاری واحدهای مختلف در این صنعت را مورد مطالعه قرار داده و درصد رفع ایرادات و به حداقل رساندن تفاوت‌ها در واحدهای مختلف باشند. از محدودیت‌های این مطالعه ضعف همکاری کارکنان به دلیل کمبود وقت و کمبود منابع و تحقیقات انجام شده در حوزه صنعتی کشور می‌توان اشاره کرد. مشکلی که همواره در مطالعات فردی و پرسشنامه‌ای گریبانگیر پژوهشگران می‌باشد. در خصوص ادامه مطالعه انجام یافته، به دلیل پایین بودن سطح کیفیت زندگی کاری و عدم رضایت شغلی بالا در کارکنان، انجام بررسی‌ها و مطالعات بیشتر در زمینه سبب شناسی و ارائه راهکارهای کاربردی در راستای برطرف و یا حداقل نمودن این عوامل پیشنهاد می‌شود.

نتیجه‌گیری

با توجه به اینکه در این مطالعه درصد زیادی از افراد از شغل خود رضایت کامل نداشتند، پیشنهادات ما برای ارتقاء رضایت کارکنان این است که در طراحی شغل سعی شود وظایف به قدر کافی چالش انگیز باشد تا فرد احساس رضایت کند، سعی شود جلساتی همراه کارکنان جهت تصمیم‌گیری در امور و کسب راه حل از آنها هرچند وقت یکبار برگزار شود، از دوره‌های آموزشی ضمن خدمت برای دادن اطلاعات لازم و ایجاد انگیزه در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری

و حرفه خود راضی و در سلامتی روحی و جسمی بالاتری هستند. بیشترین رضایت شغلی را دارند. در مطالعه‌ای که میرکمالی و نارنجی کنی در سال ۲۰۰۸ با عنوان بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران و صنعتی شریف انجام دادند بیان کردند که به ترتیب اولویت قانون‌گرایی در سازمان، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم بیشترین تاثیر را بر رضایت شغلی دارند (۳۴). فوریه در تحقیق خود نشان داد که بعد جو سازمانی به عنوان یکی از ابعاد کیفیت زندگی کاری مهم‌ترین عامل پیش‌بینی کننده رضایت شغلی است (۱۳). اختلاف در نتایج مطالعات مذکور با مطالعه حاضر می‌تواند ناشی از اختلاف در جامعه مورد پژوهش، تفاوت در سطح تحصیلات یا تفاوت در متد جمع‌آوری اطلاعات در جوامع تحت بررسی باشد.

در بین واحدهای مورد مطالعه بالاترین میانگین کیفیت زندگی کاری در میان کارکنان واحد تکمیل کاری مشاهده گردید. بالاتر بودن میانگین کیفیت زندگی کاری در کارکنان واحد تکمیل کاری می‌تواند بیانگر این موضوع باشد که این واحد از وضع عمومی سلامتی، کنترل در کار و شرایط کاری بهتری نسبت به دیگر واحدها برخوردار است. در این واحد، شرایط کاری به گونه‌ای است که امکان استفاده از مهارت‌ها و استعدادها کارکنان را تا حدودی فراهم می‌کند و عوامل استرس‌زا نیز به نسبت دیگر واحدها پایین تر می‌باشد. در نتیجه باعث رضایت شغلی بیشتر کارکنان این واحد شده است. در مقابل پایین بودن میانگین کیفیت زندگی کاری در واحد آلومینیوم نسبت به دیگر واحدها، بیانگر این مطلب می‌باشد که عوامل استرس‌زا برای کارگران در محیط کاری وجود دارد و شرایط کاری به گونه‌ای است که امکان کنترل کار و وضع بهداشت و سلامت شاغلین به میزان کمتری فراهم باشد و میانگین رضایت شغلی این واحد نسبت به دیگر واحدها پایین تر باشد. لذا پیشنهاد می‌گردد طراحان و برنامه ریزان آموزشی این شرکت در مقیاس وسیع تر کیفیت زندگی کاری این واحد را مورد مطالعه قرار داده و درصد رفع این مسئله و افزایش رضایت شغلی کارکنان این واحد باشند.

نتایج پژوهشی نشان دادند که تفاوت معناداری در حیطه‌های ارتباط کار - منزل، کنترل در کار، شرایط کاری و کیفیت زندگی کاری ابراز شده کل در مشاغل گوناگون در این صنعت وجود دارد. به گونه‌ای که

cognitive study of work- family conflict. *Information & Management*. 2007;2:142- 153.

12. <http://www.mc.vanderbilt.edu:8080/reporter/index.html?ID=2468>

13. Fourie AS. Predicting Satisfaction with Quality of Work Life. Master's Thesis, University of South Africa; 2004.

14. Bazaz Jazayeri A, Pardakhtchi M. Creating Model of Assessing Quality of life of Staffs in Organization, *Management Science Journal*. 2007 5:123-151.

15. Shabaninejad H, Arab M, Rashidian A, Zeraati H, Bahrami S. Quality of working life of Family Physicians in Mazandaran. *Hakim Research Journal*. 2012;15:178- 184.

16. Mirkmaly SM, Narngi-Sani F. Relationship between quality of working life and job satisfaction among faculty at Tehran and Sharif Universities. *Journal Res Plan High Education*. 2008;14:71-101.

17. Heidarie A, Askary P, Saedi S, Gorjian B. Relationship between Quality of Work Life, Organizational Health and Commitment with Job Satisfaction. *Life Science Journal*. 2012;9:2300-2306.

18. Lu H, While AE, Barriball K. Job satisfaction and its related factors: A questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *International journal of nursing studies*. 2007;44:574-588.

19. Adhikari DR, Gautam DK. Labor legislations for improving quality of work life in Nepal. *International Journal of Law and Management*. 2010;52:40-53.

20. <http://www.utu.fi/en/units/ffrc/research/project-archive/foresight-nat/Pages/telework.aspx>

21. Hua J. A study of relationship on bureau of investigation officials, quality of work life, work pressure and job satisfaction. MA thesis, Public Affairs Management. 2006.

22. Krueger P, & et al. Organization specific predictors of job satisfaction findings from a Canadian multi sit quality of work life, *Health Service Research*. 2002.

23. Saedi S, Khalatbari J, Murray Najafabadi N. Relationship between Quality of Work Life and Organizational Health with Job Satisfaction. *Journal of Modern Industrial/Organization Psychology*. 2010;1:55-64.

24. Improving Quality of Working Life, Summary report and data analysis of the Quality of Working Life Survey. Cardiff University, Cardiff, Wales, UK; 2007.

25. Arab M, Shabaninejad H, Rashidian A, Rahimi A, Purketabi K. A survey on working life quality of specialists working in affiliated hospitals of TUMS. *Hospital*. 2012;11:19-24.

26. Goudarzand-Chegin 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;14:108-111.

کارکنان استفاده شود و به مسئولان و دست اندرکاران توصیه می‌شود صنعت خودروسازی را به عنوان محیطی مساعد جهت پژوهش آماده نموده و در این مورد همکاری لازم را داشته باشند.

سیاسگزاری

بدین وسیله از کلیه کارکنان و مسئولان محترم این صنعت و همکارانی که در انجام این تحقیق یاری نمودند، قدردانی می‌شود.

منابع

- Hatami H, Mir Jafari SA, Mojahedi Jahromi S. Relationship between quality of work life and organizational commitment and productivity in the staff of Jahrom University of Medical Sciences. *Journal of scientific and research new approach at educational administration*. 2011;2:25-40.
- Ma CC, Samuels ME, Alexander JW. Factors that influence nurses' job satisfaction. *Journal of Nursing Administration*. 2003;33:293-299.
- Noor SM, Abdullah MA. Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 2012;35:739 -745.
- Darren Van Laar, Julian A. Edwards & Simon Easton. The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*. 2007; 60: 325-333.
- Gupta M, Sharma P. Factor Credentials Boosting Quality of Work Life of BSNL Employees In Jammu Region. Sri Krishna International Research & Educational Consortium. 2011;2:79-89.
- Saatchi M, GHasemi N, Namazi S. Investigate the relationship between managers' job motivation, job satisfaction and organizational commitment (teachers) at high school Marvdasht city. 2008;1:47-168.
- Spector PE. *Industrial and organizational psychology – Research and practice (3rd ed.)*. New York: John Wiley & Sons, Inc 2003.
- Emadzadeh MK, Khorasani M, Nematizadeh F. Assessing the quality of work life of primary school teachers in Isfahan city Interdisciplinary. *Journal of Contemporary Research In Business*. 2012,3:438-448.
- Gordon Jodith R. *A diagnostic approach to organizational behavior*; Forth edition, Allin and Bacon.
- Shareef R. QWL program facilitate change; *Personnel Journal*. 1990;69:58-61.
- Armstrong DJ, Riemenschneider CK, Allen MW. *Advancement, voluntrary turnover and women IT: A*

32. Fernández SMM, Villagrasa FJ, Fe GM, Vázquez GJ, Cruz C, Aguirre TM, Andradás AV. The study of occupational satisfaction and its determining factors among health professionals working in one of the areas in Madrid. *Rev Esp Salud Publica*. 1994;69:487-497.
33. Wild P, Parsons V, Dietz E. Nurse practitioner's characteristics and job satisfaction. *J Am Acad Nurse Pract*. 2006;18:544-9.
34. Mirkamaly SM, Narangi Cani F. The relationship between quality of work life and job satisfaction among Faculty members of the University of Tehran and Sharif. *Journal of Research and Planning in Higher Education*. 2008;48:71-101.
27. Kloep M, Tarifa F. Working conditions, work style, and job satisfaction among Albanian teachers. *International review of Education*. 1994. 40;2:159-172.
28. Hosseini S, Naderian M, Homaye R, Mosavi Z. Relation between quality of work life and organizational management for staffs of sport office of Esfahan, sport management. 2008;2:168-181.
29. Othman A, Mok CL. Relationship between quality of work life(QWL) and job satisfaction: A case Study of enterprise "XYZ" in malacca. *International Conference on Human Capital Development (ICONHCD 2009)*, 25-27 May 2009, Kuantan, Pahang ISBN 978-967-5080-51-57.
30. Goodall, D. The Effects of Salary on Job Satisfaction among College Adjunct Faculty, Ph.D Dissertation, the University of Texas at Austin. 2003.
31. Monjamed Z, Ghorbani T, Mostofian, Oveysipoor R, Nakhost Pandi S, Mahmody M. Evaluation of job satisfaction in nursing group in Educational and cure centers in whole country. *Hayat*. 2003;10:39-48.

Investigating the Dimensions of Quality of Work Life and Its Relation to Job Satisfaction in an Automotive Industry

Seyed Abolfazl Zakerian¹, Gholam Heidar Teymuri², Iman Ahmadnezhad³, Marzieh Abbassinia⁴, Abdolrasoul Rahmani⁴, Mehdi Asghari^{*5}

Received: 11/12/2013

Accepted: 07/03/2014

Abstract

Introduction: The present study was aimed to investigate the dimensions of quality of work life and its relation to job satisfaction among workers of automotive industry.

Materials and Methods: In this descriptive-analytical study, 150 workers of an automotive industry in Tehran city were chosen by simple random sampling method. Three questionnaires of demographic characteristics, quality of work life and job satisfaction were employed as data collecting tools. For data analysis, descriptive statistics, t-test, analysis of variance (ANOVA), correlation and regression tests were used.

Results: About 6% of participants evaluated their workload as light, 11.3% as moderate, 60.7% as heavy, and 22% as very heavy. The average of job satisfaction was 55.94 ± 13.45 . 15.3% of subjects had low job satisfaction, 68.7% moderate and 16% reported high job satisfaction. There was a positive and significant relation between quality of work life and job satisfaction ($p = 0.001$). Meanwhile, general health condition had the highest effect on job satisfaction.

Conclusion: In general, there was a positive and significant relation between the quality of work life and job satisfaction, so that the higher the quality of work life, the higher the job satisfaction of workers. The results also emphasize the role and impact of managers and supervisors for effective interventions to improve quality of work life and job satisfaction. Therefore, further studies are proposed for the identification of other effective factors on the quality of work life and job satisfaction.

Key words: Quality of work life, Job satisfaction, Automotive industry

1. Assistant Professor of Occupational health Department of Occupational health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
2. M.Sc student of Occupational health Department of Occupational health, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran
3. MD of industrial medicine of Oil Company, Iranian petroleum industry health research institute. Tehran, Iran.
4. M.Sc student of Occupational health Department of Occupational health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
5. ***Corresponding Author**, PhD student of Occupational health, Department of Occupational health, Arak University of Medical Sciences, Arak, Iran, Email: asghari@arakmu.ac.ir