

Effect of Subjective Well-being and Quality of Work Life on Job Commitment of Hospital Staff

ARTICLE INFO

Article Type

Descriptive Study

Authors

Mansourlakouraj A.^{*1} MSc,
Abdollahi D.² PhD,
Rasouli I.³ PhD

How to cite this article

Mansourlakouraj A, Abdollahi D, Rasouli I. Effect of Subjective Well-being and Quality of Work Life on Job Commitment of Hospital Staff. *Iranian Journal of War & Public Health*. 2019;11(3):169-174.

¹Management Department, Ardabil Branch, Applied University of Industrial Management, Ardabil, Iran

²Social Sciences Department, Humanities Faculty, Farhangian University, Ardabil, Iran

³Management Department, Humanities Faculty, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran

*Correspondence

Address: Isar Hospital, Shahid Avaz-zadeh Square, Ataee Street, Ardabil.
Postal Code: 5619636733
Phone: +98 (45) 33511010
Fax: +98 (45) 33511508
amin.mansour1300@gmail.com

Article History

Received: December 29, 2018
Accepted: May 7, 2019
ePublished: July 21, 2019

ABSTRACT

Aims Job commitment is one of the characteristics of a positive relationship between an organization and its employees that makes it effective and conducive the performance of the organization. Regarding the importance of this issue, the present study was conducted with the aim of investigating the effect of subjective well-being and quality of work life on job commitment of staff of Isar Hospital, Ardabil.

Instrument & Methods In the present descriptive correlational study conducted in 2018, all the staff of Isar Hospital were selected and examined. The instruments, including Blavo Career Commitment Scale, standard questionnaire of quality of work life of Walton, and subjective well-being scale of Keyes and Magyar-Moe were used to collect the required information. The data were analyzed by SPSS 23 software, using Pearson correlation coefficient and multivariate regression analysis.

Findings There was a positive and significant correlation between subjective well-being ($p < 0.01$; $r = 0.78$) and quality of work life ($p < 0.01$; $r = 0.42$). Subjective well-being alone expressed 60.8% of the variance in job commitment of hospital staff and by adding quality of work life, the value reached 62.0% ($p < 0.01$).

Conclusion The high subjective well-being and quality of work life increase job commitment in hospital staff.

Keywords Job Commitment; Subjective Wellbeing; Quality of Work Life; Staff; Hospital

CITATION LINKS

[1] The relationship between job commitment and ... [2] The study of job commitment and trust within the organization ... [3] The effects of ethical leadership on manager job satisfaction ... [4] The relationship between work ethic, job commitment ... [5] The relationship among employees' empowerment, organizational commitment ... [6] The causal relationship between subjective well-being, quality of life ... [7] Employee well-being and the HRM-organizational performance ... [8] Relationship between components of quality of work life ... [9] An investigation of the relationship between quality of work Life and middle ... [10] Relationship between quality of work life and occupational stress in ... [11] The influence of quality of work life on employee job satisfaction ... [12] Theoretical and practical research in the humanities ... [13] Nurses' career commitment and job performance ... [14] The measurement and utility of adult subjective ... [15] Proposed model of subjective well-being and happiness ... [16] Relationship between quality of work life and organizational ... [17] IQuality of working Life: What ... [18] Assessing the quality of work life, productivity of nurses and ... [19] Relationship between the meaning of life and optimism with ... [20] The relationship of work-family conflict and spillover to affective well-being of ... [21] The role of lifestyle, psychological capital and self-care behaviors in predicting ... [22] Health psychology: Biopsychosocial ... [23] Well-being and employee health—How employees' well-Being scores interact ... [24] When necessity is the mother of invention: Mood and ... [25] Is sexual well-being part of subjective well-being? An empirical ... [26] Exploring perspectives of medical staff on hospital's effects on ... [27] Modeling of the relationship between the quality of work life and organizational commitment by means of job satisfaction ... [28] Quality of work life of nurses working at tertiary health care ... [29] Predictors of quality of work life and job performance in ...

تاثیر بهزیستی ذهنی و کیفیت زندگی کاری بر تعهد شغلی کارکنان بیمارستان

علی منصورلکوج * MSc

گروه مدیریت، واحد اردبیل، دانشگاه علمی کاربردی مدیریت صنعتی، اردبیل، ایران

داود عبداللهی PhD

گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه فرهنگیان، اردبیل، ایران

اسحاق رسولی PhD

گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

چکیده

اهداف: تعهد شغلی یکی از ویژگی‌های رابطه مثبت بین یک سازمان و کارکنان آن است که موجبات اثربخشی و ارتقای سطح عملکرد سازمان را به خوبی فراهم می‌نماید. با توجه به اهمیت این امر، این پژوهش با هدف بررسی تأثیر بهزیستی ذهنی و کیفیت زندگی کاری بر تعهد شغلی کارکنان بیمارستان تخصصی و روان‌پزشکی ایثار اردبیل انجام شد.

مواد و روش‌ها: در این پژوهش توصیفی- همبستگی در سال ۱۳۹۷، کلیه کارکنان بیمارستان ایثار شهید پاریاب اردبیل به تعداد ۱۸۰ نفر وارد مطالعه شده و مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسش‌نامه تعهد شغلی بلاو، پرسش‌نامه استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون و مقیاس بهزیستی ذهنی کییز و ماگیارمو بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام و از طریق نرم‌افزار آماری SPSS 23 انجام شد.

یافته‌ها: بین نمره بهزیستی ذهنی ($r=0.78$; $p<0.01$) و کیفیت زندگی کاری ($r=0.42$; $p<0.01$) کارکنان بیمارستان با تعهد شغلی آنها همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود داشت. بهزیستی ذهنی به‌تنهایی ۶۰/۸٪ واریانس تعهد شغلی کارکنان بیمارستان را تبیین کرد و با اضافه‌شدن کیفیت زندگی کاری میزان تبیین واریانس تعهد شغلی به ۶۲/۰٪ رسید ($p<0.01$).

نتیجه‌گیری: بهزیستی ذهنی و کیفیت زندگی کاری بالا باعث افزایش تعهد شغلی در کارکنان بیمارستان می‌شود.

کلیدواژه‌ها: تعهد شغلی، بهزیستی ذهنی، کیفیت زندگی کاری، کارکنان، بیمارستان

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۲/۱۷

* نویسنده مسئول: amin.mansour1300@gmail.com

مقدمه

نیروی انسانی در هر سازمان از ارکان اساسی آن سازمان به حساب می‌آید، چرا که اگر کارکنان سازمانی از تعهد و وفاداری بیشتری نسبت به سازمان برخوردار باشند وظایف محوله را بهتر انجام داده و در نتیجه اثربخشی و بهره‌وری سازمان بالا رفته و موجبات پیشرفت سازمان را فراهم می‌سازند. در سازمانی که افراد نسبت به انجام وظایف شغلی خود هیچ گونه تعهد و مسئولیتی ندارند یا کمتر احساس مسئولیت می‌کنند با کاهش عملکرد خود موجبات تخریب هر چه بیشتر سازمان از جنبه‌های کمی و کیفی می‌شوند^[1]. از عوامل پنهان ولی تأثیرگذار در رفتار شغلی کارکنان هر سازمان، تعهد شغلی آنها است. تعهد شغلی درجه یا میزانی است که شخص شغل و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند. منظور از تعهد شغلی توجه افراد به وظایف و مسئولیت‌های شغلی و انجام درست و معقول کار بوده که نهایت موفقیت سازمان متبوع را به‌همراه دارد. نیروی انسانی متخصص، وفادار، متعهد، سازگار با اهداف و آرمان‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر فعالیت نماید، موجبات اثربخشی و ارتقای سطح عملکرد سازمان را به‌خوبی فراهم می‌نماید^[2]. تعهد شغلی می‌تواند به رضایت شغلی منجر شود و رضایت از انجام کار موجب دلگرمی و میل به ماندن در

سازمان و احساس مفیدبودن برای فرد می‌شود که این خود موفقیت سازمان را به‌دنبال خواهد داشت^[1].

نتایج مطالعه کیم و برایمر^[3] نشان داده است که ارتباط معنی‌داری بین تعهد شغلی و عملکرد وجود دارد. همچنین عوامل بسیاری از جمله حمایت سازمان از کارکنان به‌شدت تعهد را افزایش و ترک خدمت را کاهش می‌دهد و عملکرد را بالا می‌برد. وجود تعهد باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان، تجلی بهتر اهداف سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد^[4]. همچنین به میزانی که شخص کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب اعتبارش بداند تعهد شغلی او افزایش می‌یابد. عوامل بی‌شماری موجب ایجاد تعهد شغلی در افراد می‌شود و عوامل و انگیزه‌های درونی و بیرونی شغل در تعهد شغلی موثر است^[5].

از جمله عوامل درون فردی که می‌تواند در تعهد شغلی کارکنان هر سازمان تأثیر داشته باشد، بهزیستی ذهنی است. بهزیستی ذهنی نشان‌دهنده ارزیابی فرد از روند و جهت زندگی خود است که دربرگیرنده دیدگاه و نگرش فرد از رضایت‌مندی زندگی است. بهزیستی ذهنی به‌علت ارتباط با شیوه فکری باعث رضایت از زندگی و افزایش خودکارآمدی در مسیر زندگی می‌شود. بنابراین جهت‌گیری خوش‌بینانه و امید به موفقیت در زندگی می‌تواند حاصل کارکرد بهزیستی ذهنی و عاطفه مثبت باشد که این امر موجب افزایش و بهبود انگیزش برای تلاش بیشتر و احساس خوشبختی و موفقیت در زندگی می‌شود^[6]. ون‌دی‌ورد و همکاران^[7] در پژوهشی نشان دادند که بهزیستی روان‌شناختی تأثیر معنی‌داری بر عملکرد سازمانی کارکنان داشته است. جاودان و همکاران^[6] نیز در پژوهشی نشان دادند که بهزیستی ذهنی، کیفیت زندگی و سلامت روانی با هم رابطه معنی‌داری دارند.

یکی دیگر از عوامل درون فردی که می‌تواند با تعهد شغلی کارکنان هر سازمانی مرتبط باشد، کیفیت زندگی کاری است. کیفیت زندگی کاری طرز تلقی کارکنان به‌طور خاص از کار خود است و برنامه جامع و وسیعی است که به‌منظور جلب رضایت و توجه کارکنان، کمک به آنان برای مدیریت تغییرات و حفظ کارکنان در سازمان طراحی می‌شود. بهبود کیفیت کاری در هر سازمانی آرامش روانی و انگیزه‌های پیشرفت را در بین کارکنان تقویت می‌کند. برنامه کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که به‌وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این منظور ایجاد شده است، در تصمیم‌گیری‌هایی که بر شغل‌هایشان به‌خصوص و بر روابط و محیط کارشان به‌طور کلی اثر می‌گذارد، به‌نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنها از کار بیشتر می‌شود^[8]. رحیمیان و نجفی^[9] و قلعه‌ای و همکاران^[10] در پژوهش‌های خود نشان دادند که بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. چینومنا و دراپ^[11] نیز در پژوهشی نشان دادند که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

مروری بر ادبیات و پیشینه پژوهشی حاکی از آن است که بهزیستی ذهنی و کیفیت زندگی کاری ممکن است با تعهد شغلی کارکنان بیمارستان تخصصی و روان‌پزشکی ایثار شهید پاریاب اردبیل ارتباط داشته باشند. بیمارستان روان‌پزشکی ایثار وابسته به بنیاد شهید و امور ایثارگران استان اردبیل که به ارائه خدمات روان‌پزشکی به گروه هدف خاص از جمله جانبازان معزز می‌پردازد به‌عنوان یک سازمان خدماتی- درمانی از ظرفیت بالای نیروی انسانی برخوردار است که عملکرد و بهره‌وری کارکنان آن می‌تواند متأثر از مولفه‌های

مقیاس بهزیستی ذهنی و زیرمقیاس‌های بهزیستی هیجانی، بهزیستی روان‌شناختی و بهزیستی اجتماعی را به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۷۶، ۰/۶۴ و ۰/۷۶ به دست آورد. همچنین آلفای کرونباخ برای هر یک از موارد فوق به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۸۶، ۰/۸۰ و ۰/۶۴ محاسبه شده که حاکی از همسانی درونی مطلوب مقیاس است [16]. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۶۸ به دست آمد.

۳- پرسش‌نامه استاندارد کیفیت زندگی کاری: این پرسش‌نامه که براساس مدل والتون در سال ۱۹۷۳ تدوین شده، ۳۲ گویه دارد و شامل ۸ مولفه پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، تامین فرصت شغل و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی و توسعه قابلیت‌های انسانی است [17]. این پرسش‌نامه بر مبنای طیف پنج‌درجه‌ای (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 شده است. محدوده نمرات قابل کسب بین ۲۴ تا ۱۲۰ است. والتون [17] روایی محتوایی کلی کیفیت زندگی کاری را ۰/۷۳ و ضریب پایایی آن را به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۶ برآورد کرد. پایایی و روایی آن مورد تایید و در مطالعات مشابه مورد استفاده قرار گرفته است [18]. در پژوهش حاضر پایایی پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمد.

روش اجرای پژوهش بدین صورت بود که در ابتدا از کمیته اخلاق بیمارستان تاییدیه لازم کسب شد. سپس پیش از تحویل پرسش‌نامه‌ها، به افراد شرکت‌کننده در پژوهش اطمینان داده شد که اطلاعات حاصل کاملاً محرمانه بوده و در اختیار رئیس، شخص یا هیچ سازمانی قرار داده نخواهد شد و در صورت تمایل و اخذ رضایت آگاهانه پرسش‌نامه‌ها در اختیار آنها قرار گرفت و بعد از موعد مقرر جمع‌آوری شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق نرم‌افزار آماری SPSS 23 صورت گرفت. ابتدا نرمال‌بودن توزیع داده‌ها توسط آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بررسی شد. سپس آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام مورد استفاده قرار گرفت. بهزیستی ذهنی و کیفیت زندگی کاری به‌عنوان عوامل تاثیرگذار بر تعهد شغلی در نظر گرفته و وارد مدل آماری شدند.

یافته‌ها

تمام کارکنان مورد مطالعه مرد بودند. میانگین سنی کارکنان $44/08 \pm 4/34$ سال در دامنه ۲۴ تا ۵۸ سال بود. اکثر کارکنان متاهل و دارای تحصیلات کارشناسی بودند. میانگین سابقه کاری آنها $11/90 \pm 6/19$ سال و میانگین درآمد آنها $2281000/00 \pm 76/99$ تومان بود (جدول ۱).

میانگین نمره بهزیستی ذهنی کارکنان $165/30 \pm 39/05$ ، میانگین نمره کیفیت زندگی کاری آنها $114/41 \pm 18/91$ و میانگین نمره تعهد شغلی $26/82 \pm 4/78$ به دست آمد.

بین نمره بهزیستی ذهنی ($r=0/78$; $p<0/01$) و کیفیت زندگی کاری ($r=0/42$; $p<0/01$) کارکنان بیمارستان با تعهد شغلی آنها همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود داشت.

در مدل ۱، بهزیستی ذهنی به‌تنهایی $60/8\%$ واریانس تعهد شغلی کارکنان بیمارستان روان‌پزشکی ایثار اردبیل را تبیین کرد و در مدل ۲ با اضافه‌شدن کیفیت زندگی کاری حدود ۱% به واریانس تعهد شغلی اضافه شد و به $62/0\%$ رسید (جداول ۲ و ۳).

بهزیستی ذهنی و کیفیت زندگی کاری باشد؛ از این رو تحلیل و بررسی رابطه این متغیرها با تعهد شغلی کارکنان این بیمارستان می‌تواند در بهره‌وری نیروها و اثربخشی خدمات مورد ارایه و به تبع آن جلب رضایت جامعه هدف (جانبازان و خانواده‌های آنها و عموم مردم) کارساز باشد.

بنابراین پژوهش حاضر با هدف تعیین تاثیر بهزیستی ذهنی و کیفیت زندگی کاری بر تعهد شغلی کارکنان بیمارستان انجام شد.

ابزار و روش‌ها

این پژوهش یک مطالعه توصیفی-همبستگی است که در سال ۱۳۹۷ بین کلیه کارکنان بیمارستان ایثار شهید پاریاب اردبیل که در آن سازمان مشغول به کار بودند، انجام شد. با توجه به قانون حداقل حجم نمونه در تحقیقات همبستگی که ۱۰۰ نفر ذکر شده است [12] و نیز پایین‌بودن حجم جامعه آماری، برای افزایش اعتبار بیرونی، کلیه کارکنان بیمارستان ایثار به تعداد ۱۸۰ نفر به‌صورت تمام‌شماری وارد مطالعه شده و مورد بررسی قرار گرفتند.

ابزار مورد استفاده در پژوهش عبارت بودند از:

۱- پرسش‌نامه تعهد شغلی: پرسش‌نامه تعهد شغلی توسط بلو در سال ۱۹۸۵ طراحی شده است. این پرسش‌نامه شامل ۸ سؤال و دربرگیرنده تک‌مولفه است و هدف از طراحی آن ارزیابی میزان تعهد شغلی در کارکنان بوده است. آزمودنی می‌تواند در هر سؤال پرسش‌نامه نمرات یک تا ۵ را براساس طیف لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نه موافق نه مخالف، مخالف، کاملاً مخالف) و با توجه به نحوه سؤال انتخاب کند. نمره بین ۸ تا ۱۹ تعهد شغلی پایین، نمره بین ۱۹ تا ۳۰ تعهد شغلی متوسط و نمره بالاتر از ۳۰ تعهد شغلی بالا در افراد را نشان می‌دهد [13]. روایی این پرسش‌نامه توسط متخصصان تایید شده و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمده است [2]. در پژوهش حاضر، پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ ۰/۶۵ به دست آمد.

۲- مقیاس بهزیستی ذهنی: این مقیاس توسط کبیر و ماگیارمو [14] برای سنجش بهزیستی هیجانی، روان‌شناختی و اجتماعی به کار می‌رود که از ۴۵ سؤال تشکیل شده است. بهزیستی هیجانی (۱۲ سؤال) شامل دو زیرمولفه هیجانات مثبت و منفی است که از طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (اصلاً، کمی، بعضی اوقات، بیشتر اوقات، تمام مدت) برای نمره‌گذاری آن استفاده می‌شود. بهزیستی روان‌شناختی (۱۸ سؤال) دارای ۶ زیرمولفه پذیرش خویشتن، رشد شخصی، هدف در زندگی، تسلط بر محیط، خودمختاری و روابط مثبت با دیگران است که از طیف لیکرت هفت‌درجه‌ای (بسیار مخالف، تا حدی مخالف، کمی مخالف، نمی‌دانم، کمی موافق، تا حدی موافق، بسیار موافق) برای نمره‌گذاری آن استفاده می‌شود و بهزیستی اجتماعی (۱۵ سؤال بعدی) نیز از ۵ زیرمولفه مقبولیت و پذیرش اجتماعی، واقع‌گرایی اجتماعی، مشارکت اجتماعی، پیوستگی اجتماعی، و همبستگی و یکپارچگی اجتماعی تشکیل شده است که برای نمره‌گذاری این خرده‌مقیاس هم از طیف لیکرت هفت‌درجه‌ای (بسیار مخالف، تا حدی مخالف، کمی مخالف، نمی‌دانم، کمی موافق، تا حدی موافق، بسیار موافق) استفاده می‌شود [15]. در مطالعه کبیر و ماگیارمو [14] برای بررسی روایی این مقیاس از روایی عاملی استفاده شده است. نتایج تحلیل عاملی تاییدی ساختار سه‌عاملی این مقیاس را تایید کرده است. در مطالعه فخرپور و همکاران [16] ضریب پایایی و پایایی بازآزمایی ۰/۹۵ گزارش شده است. گلستانی‌بخت [15] در پژوهشی پایایی

جدول ۱) توزیع فراوانی مطلق و نسبی متغیرهای دموگرافیک کارکنان بیمارستان روان‌پزشکی ایثار اردبیل (۱۸۰ نفر)

متغیرهای دموگرافیک	تعداد	درصد
وضعیت تاهل		
مجرد	۱۸	۱۰/۰
متاهل	۱۶۲	۹۰/۰
سطح تحصیلات		
سیکل	۱۳	۷/۲
دیپلم	۲۶	۱۴/۴
فوق‌دیپلم	۱۲	۶/۷
کارشناسی	۸۷	۴۸/۳
کارشناسی ارشد	۱۰	۵/۶
دکتر	۳۲	۱۷/۸
دامنه سنی (سال)		
۲۴-۲۸	۲۰	۱۱/۱
۲۹-۳۳	۳۳	۱۸/۳
۳۴-۳۸	۴۳	۲۳/۹
۳۹-۴۳	۵۲	۲۸/۹
۴۴-۴۸	۲۲	۱۲/۲
۴۹-۵۳	۷	۳/۹
۵۴-۵۸	۳	۱/۷

جدول ۲) ضرایب همبستگی چندگانه بین تعهد شغلی کارکنان بیمارستان تخصصی و روان‌پزشکی ایثار شهید پاریاب اردبیل با متغیرهای پژوهش در رگرسیون گام‌به‌گام

الگوی گام‌به‌گام	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل‌شده	مقدار F	خطای استاندارد	سطح معنی‌داری
مدل ۱	۰/۷۸۱	۰/۶۰۹	۰/۶۰۸	۲۷۹/۱۵۴	۲/۹۹	۰/۰۰۱
مدل ۲	۰/۷۹۰	۰/۶۲۴	۰/۶۲۰	۶/۶۴۳	۲/۹۴	۰/۰۱

مدل ۱: بهزیستی ذهنی؛ مدل ۲: بهزیستی ذهنی، کیفیت زندگی کاری

جدول ۳) ضرایب استاندارد و غیراستاندارد برای پیش‌بینی تعهد شغلی براساس متغیرهای پژوهش در رگرسیون گام‌به‌گام

مدل	ضریب غیراستاندارد	خطای استاندارد	ضریب استاندارد	مقدار t	سطح معنی‌داری
مدل ۱					
بهزیستی ذهنی	۰/۰۹۶	۰/۰۰۶	۰/۷۸۱	۱۶/۷۰	۰/۰۰۱
بهزیستی ذهنی	۰/۰۸۹	۰/۰۰۶	۰/۷۲۹	۱۴/۵۰	۰/۰۰۱
مدل ۲					
کیفیت زندگی کاری	۰/۰۳۳	۰/۰۱۳	۰/۱۳۰	۲/۵۷	۰/۰۱۱

بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر بهزیستی ذهنی و کیفیت زندگی کاری بر تعهد شغلی کارکنان بیمارستان ایثار اردبیل انجام شد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر بین بهزیستی ذهنی و کیفیت زندگی کاری با تعهد شغلی کارکنان بیمارستان ایثار اردبیل همبستگی مثبت و معنی‌دار آماری وجود داشت.

بهزیستی ذهنی کارکنان بیمارستان ایثار با تعهد شغلی آنها همبستگی مثبت و معنی‌دار آماری نشان داد؛ به عبارتی هر چه کارکنان بیمارستان ایثار از بهزیستی ذهنی بالاتری برخوردار باشند تعهد شغلی آنها نیز افزایش خواهد یافت. همچنین بهزیستی ذهنی به تنهایی حدود ۶۱٪ اختلافات و تغییرات نمرات شغلی کارکنان بیمارستان ایثار اردبیل را تبیین می‌نماید.

پژوهشی که به‌طور مستقیم با این نتایج همخوانی داشته باشد یافت نشد، اما می‌توان چنین نتایجی را از مطالعاتی مانند

مطالعات غلامعلی لواسانی و همکاران^[19]، گل‌پرور و همکاران^[20] و جاودان و همکاران^[6] استنتاج نمود. برقی/ایرانی و همکاران^[21] در پژوهشی نشان دادند که بین سبک زندگی و بهزیستی ذهنی سالمندان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بالابودن بهزیستی ذهنی در افراد، اداره کشور را برای مسئولان تسهیل می‌کند، زیرا افراد شاد با درآمدهای بالا، رفاه را در سطح جامعه افزایش داده و فرصت‌های بیشتری برای دیگران خلق می‌کنند و به دلیل برخورداری از سلامت روان بالا، روابط اجتماعی بهتری در سطح جامعه ایجاد می‌نمایند^[22]. در تبیین این یافته می‌توان گفت کارکنان با احساس بهزیستی بالا به‌طور عمده‌ای هیجانات مثبت را تجربه می‌کنند و از حوادث و وقایع ارزیابی مثبتی دارند، در حالی که کارکنان با احساس بهزیستی پایین، حوادث و موقعیت زندگی‌شان را نامطلوب ارزیابی می‌کنند و بیشتر هیجانات منفی نظیر اضطراب، افسردگی و خشم را تجربه می‌نمایند. در واقع در سازمان‌هایی که در کارکنان به‌جای ایجاد حس رقابت، حس همکاری و اتحاد را تشویق کنند باعث کاهش تنش روانی و ایجاد نوعی سرمایه‌گذاری در سازمان و به تبع افزایش میزان تعهد شغلی در کارکنان می‌شوند. بهزیستی ذهنی و عواطف مثبت موجب بهبود سلامت روانی و افزایش انگیزش در فرد می‌شوند که این امر باعث می‌شود فرد در رویایی با مشکلات با توان بیشتری به حل مسائل بپردازد که این امر موجب موفقیت فرد و افزایش خودکارآمدی او می‌شود. لذا عاطفه مثبت نشان‌دهنده میزان هیجان است و شور و شوق فرد را در امور زندگی منعکس می‌کند و می‌تواند بر واکنش‌های عاطفی فرد و احساس توانمندی او اثرگذار باشد. بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین بهزیستی ذهنی و تعهد شغلی کارکنان بیمارستان ایثار رابطه مثبت و معنی‌داری می‌تواند وجود داشته باشد.

بهزیستی ذهنی شامل اصول مهمی است که از طریق تاثیر بر احساسات در همه ابعاد رفتار انسان و پیشرفت او شامل سلامت فیزیکی و روانی، پیشرفت مهارتی و آموزشی، صلاحیت اجتماعی و ایجاد روابط مثبت اجتماعی قابل شناسایی است^[23]. بسیاری از پژوهش‌ها نشان داده‌اند که خلق‌های شاد، توانایی تفکر برای حل مسائل به شیوه‌های جدید را تسهیل می‌کنند و احساسات منفی از توانایی تفکر انعطاف‌پذیر جلوگیری می‌نمایند^[24]. هوگه^[25] معتقد است در حالت شادی، مردم با هم همکاری می‌کنند (برای مثال آنها به شکلی مذاکره می‌کنند که بیشترین نتیجه برای طرفین حاصل می‌شود)؛ در نتیجه رفتارهای انعطاف‌پذیر، حل مساله و درک بهتر مسائل ایجاد می‌شود. همچنین بهزیستی ذهنی به علت ارتباط با شیوه فکری باعث رضایت از زندگی و افزایش خودکارآمدی در مسیر زندگی می‌شود^[6]. بنابراین با توجه به این که بهزیستی ذهنی، کیفیت زندگی کاری را هم تحت پوشش قرار می‌دهد می‌تواند بیشترین قدرت پیش‌بینی را در تعهد شغلی کارکنان بیمارستان ایثار داشته باشد.

کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان ایثار با تعهد شغلی آنها همبستگی مثبت و معنی‌داری نشان داد؛ به عبارتی هر چه کارکنان بیمارستان ایثار از کیفیت زندگی کاری بالاتری برخوردار باشند تعهد شغلی آنها نیز افزایش خواهد یافت. با در نظر گرفتن کیفیت زندگی کاری فقط حدود ۱٪ بر تعهد شغلی کارکنان افزوده خواهد شد که درصد قابل توجهی نیست.

این یافته با نتایج پژوهش‌های کشاورز و همکاران^[26] مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی، رحیمیان و نجفی^[9]، قلعه‌ای و همکاران^[10] و چینومنا و

منابع

- 1- Jokar A, Afifian F. The relationship between job commitment and job satisfaction of employees working in libraries: A case study of Shiraz university. J Soc Sci. 2013;7(2):1-14. [Persian]
 - 2- Banitaba M, Shahtalebi B, Karimi F. The study of job commitment and trust within the organization in high schools in Isfahan. J Instruction Eval. 2009;2(7):67-98. [Persian]
 - 3- Kim WG, Brymer RA. The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. Int J Hosp Manag. 2011;30(4):1020-6.
 - 4- Andam R, Montazeri A, Abavisani A. The relationship between work ethic, job commitment and job performance among employees of the offices of sport and youth in Khorasan Razavi Province. Contemp Stud Sport Manag. 2016;5(10):61-72. [Persian]
 - 5- Ameri MH, Esmaeili M. The relationship among employees' empowerment, organizational commitment and job commitment in physical education organization of Tehran province. J Sport Manag. 2010;2(7):125-44. [Persian]
 - 6- Javdan M, Haji Alizadeh K, Rafieipour A. The causal relationship between subjective well-being, quality of life and identity styles with academic achievement through academic self-efficacy in high school boy students in Bandar Abbas. Q J Res Educ Syst. 2015;9(30):123-45. [Persian]
 - 7- Van De Voorde K, Paauwe J, Van Veldhoven M. Employee well-being and the HRM-organizational performance relationship: A review of quantitative studies. Int J Manag Rev. 2011;14(4):391-407.
 - 8- Hadizadeh Talasaz Z, Nourani Sa'doddin Sh, Shakeri M T. Relationship between components of quality of work life with job satisfaction among midwives in Mashhad, 2014. Hayat. 2015;21(1):56-67. [Persian]
 - 9- Rahimian H, Najafi A. An investigation of the relationship between quality of work Life and middle managers' performance in Iran national gas company. Q J Prod Manag. 2016;9(4):83-110. [Persian]
 - 10- Ghaleei AR, Mohajeran B, Taajobi M, Imani B. Relationship between quality of work life and occupational stress in staff of Bu-ali Sina university of Hamadan, 2013. Pajouhan Sci J. 2015;13(4):60-6. [Persian]
 - 11- Chinomona R, Dhurup R. The influence of quality of work life on employee job satisfaction, job commitment and tenure intention in the small and medium enterprise sector. South Afr J Econ Manag Sci. 2014;17(4):363-78.
 - 12- Delavar A. Theoretical and practical research in the humanities and social sciences. 9th Edition. Teharn: Roshd Press; 2011. [Persian]
 - 13- Mrayyan MT, Al-Faouri I. Nurses' career commitment and job performance: differences across hospitals. Nurs Leadersh (Tor Ont). 2008;21(2):e101-17.
 - 14- Keyes CLM, Magyar-Moe JL. The measurement and utility of adult subjective well-being. In Lopez SJ, Snyder CR, editors, Positive psychological assessment: A handbook of models and measures. Washington DC: American Psychological Association; 2003. pp. 411-25.
 - 15- Golestanibakht T. Proposed model of subjective well-being and happiness in the population of Tehran [Dissertation]. Tehran: Alzahra University; 2007. [Persian]
 - 16- Fakhrpour R, Yavari Y, Amirtash AM, Tondnevis F. Relationship between quality of work life and
- دراب^[11] مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین کیفیت زندگی کاری و تعهد شغلی کارکنان و همکاری^[27] مبنی بر نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه معنی‌دار بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی همخوان است. در تبیین این یافته می‌توان چنین بیان کرد که کیفیت زندگی کاری به‌عنوان فرهنگی است که سطح بالایی از تعهد متقابل را بین افراد و سازمان به وجود می‌آورد، به این معنی که افراد به اهداف سازمان و توسعه آن متعهد باشند و سازمان نیز به نیازهای افراد و بالندگی آنها متعهد باشد^[28]. بنابراین کیفیت زندگی کاری کارکنان به مقدار زیاد می‌تواند بهزیستی ذهنی آنها را تحت تأثیر قرار دهد و به‌واسطه آن به رفتارهای مطلوب معینی در سازمان بپردازد که پیامد آن کارایی و اثربخشی خواهد بود. در صورتی که سازمان‌ها بتوانند راهبردهای مناسبی در جهت افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان به کار گیرند و شرایطی را در محیط کار فراهم کنند تا آنان احساس عدالت، پیشرفت، موفقیت، امنیت، رشد و ارتقای فرصت برای بروز توانایی و خلاقیت‌های خود و به‌طور کلی احساس تعهد شغلی را داشته باشند آن گاه می‌توان شاهد افزایش عملکرد کارکنان و رشد و پویایی در سازمان بود^[29].
- پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی نیز روبه‌رو بود. این مطالعه روی کارکنان بیمارستان ایثار اردبیل انجام شد، لذا تعمیم نتایج حاصله به سایر بیمارستان‌های تحت پوشش بنیاد (متد) باید با احتیاط و به شرط تشابه شرایط آنها با جامعه آماری پژوهش صورت گیرد. پیشنهاد می‌شود پژوهشی مشابه این پژوهش در سایر بیمارستان‌های (تحت پوشش شرکت متد) دیگر انجام گیرد و یافته‌های آن با یافته‌های پژوهش حاضر مقایسه شود. استفاده از مقیاس‌های خودگزارشی از دیگر محدودیت‌های این پژوهش است. بنابراین پیشنهاد می‌شود از روش‌های دیگر جمع‌آوری اطلاعات همچون مصاحبه (فردی، خانوادگی) و مشاهده استفاده شود تا اطلاعات کامل‌تر و دقیق‌تری به دست آید. همچنین براساس نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی و درمانی مبتنی بر ارتقای بهزیستی ذهنی در میان کارکنان اجرا شود و نیز برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت برای دادن اطلاعات لازم و ایجاد انگیزه در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان صورت گیرد.

نتیجه‌گیری

بهزیستی ذهنی و کیفیت زندگی کاری بالا باعث افزایش تعهد شغلی در کارکنان بیمارستان می‌شود.

تشکر و قدردانی: نویسندگان این مقاله از همکاری کارکنان بیمارستان تخصصی و روان‌پزشکی ایثار شهید پاریاب اردبیل کمال تشکر و قدردانی را به عمل می‌آورند.

تأییدیه اخلاقی: در ابتدا از کمیته اخلاق بیمارستان تأییدیه لازم کسب شد و قبل از اجرای پژوهش هماهنگی‌های لازم با واحد پژوهش بیمارستان انجام شد.

تعارض منافع: تعارض منافی وجود ندارد.

سهم نویسندگان: علی منصور لکوری (نویسنده اول)، نگارنده مقدمه/پژوهشگر اصلی/نگارنده بحث (۵۰٪)؛ داود عبداللهی (نویسنده دوم)، روش‌شناس (۳۰٪)؛ اسحاق رسولی (نویسنده سوم)، تحلیلگر آماری (۲۰٪)

منابع مالی: این پژوهش برگرفته از کار پژوهشی است و تحت هیچ گونه حمایت مالی از سوی نهاد یا سازمانی نبوده است.

- risk of hospitalization or an emergency room visit. *Popul Health Manag.* 2014;17(1):13-20.
- 24- Gasper K. When necessity is the mother of invention: Mood and problem solving. *J Exp Soc Psychol.* 2003;39(1):248-62.
- 25- Hooghe M. Is sexual well-being part of subjective well-being? An empirical analysis of Belgian (Flemish) survey data using an extended well-being scale. *J Sex Res.* 2012;49(2-3):264-73.
- 26- Keshavarz Mohammadi N, Zarei F, Rezaei M, Keshavarz A, Kalhor R. Exploring perspectives of medical staff on hospital's effects on their health: a health promoting hospital's approach. *Razi J Med Sci.* 2013;20(113):36-47. [Persian]
- 27- Eftekhari H, Bakhshayesh AR, Rahimi M. Modeling of the relationship between the quality of work life and organizational commitment by means of job satisfaction among elementary school teachers of Neyriz. *J Mod Thoughts Educ.* 2017;12(3):29-46. [Persian]
- 28- Thakre SB, Thakre SS, Thakre SN. Quality of work life of nurses working at tertiary health care institution: a cross sectional study. *Int J Community Med Public Health.* 2017;4(5):1627-36.
- 29- Kalhor M, Samiei Rad F, Garshasbi M, Mafi M, Ranjkesh F. Predictors of quality of work life and job performance in clinical staff in Qazvin, Iran. *Int J Epidemiol Res.* 2018;5(3):86-91.
- organizational commitment in faculty members of physical education faculties and departments. *J Sport Manag* 2012;4(13):153-68. [Persian]
- 17- Walton RE. Quality of working Life: What Is It? *Sloan Manag Rev.* 1973;15(1):11-21.
- 18- Dehghan Nayeri N, Salehi T, Asadi Noghabi AA. Assessing the quality of work life, productivity of nurses and their relationship. *Iran J Nurs Res.* 2008;3(8-9):27-37. [Persian]
- 19- Gholamali Lavasani M, Ejei J, Mohammadi Masiri F. Relationship between the meaning of life and optimism with subjective well-being. *J Psychol.* 2013;17(1):3-17. [Persian]
- 20- Golparvar M, Zeraati M, Salehi R. The relationship of work-family conflict and spillover to affective well-being of female nurses. *Payavard.* 2015;8(5):437-50. [Persian]
- 21- Barghi Irani Z, Rajabi M, Nazemi M, Bagiyan Koulemarz MJ. The role of lifestyle, psychological capital and self-care behaviors in predicting subjective well-being of diabetic elderly peoples. *Health Psychol.* 2017;6(23):17-38. [Persian]
- 22- Sarafino EP, Smith TW. *Health psychology: Biopsychosocial interactions.* 8th Edition. Hoboken: John Wiley & Sons; 2014.
- 23- Gandy WM, Coberley C, Pope JE, Rula EY. Well-being and employee health—How employees' well-Being scores interact with demographic factors to influence