

## Research Paper

# Relationship Between Quality of Work Life and Personality-Profession Compatibility of Nurses: A Case Study in Sabzevar University of Medical Sciences

Mohaddeseh Mohsenpour<sup>1</sup>, Abbas Abbaszadeh<sup>2</sup>, Mohammad Hasan Rakhshani<sup>3</sup>, Mohammad Sadeghi Bimorgh<sup>4</sup>, \*Seiedeh Soolmaz Mousavi<sup>5</sup>

1. Assistant Professor, Medical Ethics and Law Research Center, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
2. Professor, Department of Medical Surgical Nursing, School of Nursing and Midwifery, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Biostatistics, School of Public Health, Sabzevar University of Medical Sciences, Sabzevar, Iran.
4. PhD Candidate, Department of Addiction Studies, School of Medicine, Kashan University of Medical Sciences, Kashan, Iran.
5. PhD Candidate, Medical Ethics and Law Research Center, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

**Citation:** Mohsenpour M, Abbaszadeh A, Rakhshani MH, Sadeghi Bimorgh M, Mousavi SS. [Relationship Between Quality of Work Life and Personality-Profession Compatibility of Nurses: A Case Study in Sabzevar University of Medical Sciences (Persian)]. Journal of Sabzevar University of Medical Sciences. 2016; 23(3):526-531. <http://dx.doi.org/10.21859/sums-2303526>

 <http://dx.doi.org/10.21859/sums-2303526>

Received: 17 Mar. 2016

Accepted: 01 Jun. 2016

## ABSTRACT

**Objectives** Quality of work life has important role in job satisfaction and quality of services. Personality compatibility with profession is one of the issues that affect job satisfaction. This study was conducted for the purpose of evaluation of nurses' quality of work life in Sabzevar University of Medical Sciences, and comparing it with their demographic data and its correlation with personality-profession compatibility.

**Materials & Methods** This cross-sectional study was conducted among nurses in Sabzevar University of Medical Sciences by two-stage sampling (quota - random) method. Holland personality-profession compatibility questionnaire and quality of life questionnaire were used for this study, after confirming their reliability and validity by coefficient and expert agreement. The obtained data were entered into SPSS and were analyzed with statistical analysis.

**Results** The average quality of work life in the studied nurses was 20.51 and standard deviation was 4.16. About 39.5% of nurses were dissatisfied with the quality of their work life, 4.8% satisfied, and 1.6% was very satisfied. Personality of the 20.6% of participants was quite compatible, 33.4% was relatively compatible, and 46% was incompatible with nursing profession. Average quality of work life in terms of personality compatibility differences was not statistically significant.

**Conclusion** In this study, the quality of work life has been reported poor, and most nurses showed inappropriate personality for this profession. According to the main results, attention of managers to these two important issues in this group, as the largest health care provider group, was suggested.

### Key words:

Quality of work life,  
Personality-profession  
compatibility,  
Nurse

### \* Corresponding Author:

Seiedeh Soolmaz Mousavi, PhD Candidate

Address: Medical Ethics and Law Research Center, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

Tel: +98 (21) 88781036

E-mail: moosavi.soolmaz@yahoo.com

## بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری با تناسب شخصیت و حرفه در پرستاران شاغل دانشگاه علوم پزشکی سبزوار در سال ۱۳۹۲

محدثه محسن پور<sup>۱</sup>، عباس عباسزاده<sup>۲</sup>، محمدحسن رخشانی<sup>۳</sup>، محمد صادقی بيمرغ<sup>۴</sup>، سیده سولماز موسوی<sup>۵</sup>

۱- استادیار، مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهیدبهشتی، تهران، ایران.

۲- استاده، گروه پرستاری داخلی جراحی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شهیدبهشتی، تهران، ایران.

۳- استادیار، گروه آمار زیستی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، سبزوار، ایران.

۴- دانشجوی دکتره، گروه مطالعات اعتیاد، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کاشان، کاشان، ایران.

۵- دانشجوی دکتره، مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهیدبهشتی، تهران، ایران.

### چکیده

تاریخ دریافت: ۲۷ اسفند ۱۳۹۴

تاریخ پذیرش: ۱۲ خرداد ۱۳۹۵

**اهداف:** کیفیت زندگی کاری نقش مهمی در رضایت شغلی و کیفیت ارائه خدمات دارد. تناسب شخصیت فرد با حرفه‌ای که در آن مشغول است، یکی از مسائلی مؤثر در رضایت شغلی است. این مطالعه با هدف بررسی کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در دانشگاه علوم پزشکی سبزوار در سال ۱۳۹۲ و مقایسه آن با اطلاعات جمعیت‌شناختی انجام شده است. همچنین ارتباط تناسب شخصیت پرستاران با حرفه پرستاری بررسی شده است.

**مواد و روش‌ها:** این مطالعه توصیفی مقطعی با روش نمونه‌گیری دوجمله‌ای (سهمیه‌ای تصادفی ساده) بین پرستاران شاغل در دانشگاه علوم پزشکی سبزوار انجام شد. ابزار مطالعه پرسش‌نامه تناسب شخصیت با حرفه هالند و کیفیت زندگی کاری بود. اعتبار و روایی ابزارها با نظر متخصصان و پایایی آن‌ها با همسانی درونی تأیید شد. داده‌ها در نرم‌افزار SPSS وارد و با آزمون‌های آماری تحلیل شد.

**یافته‌ها:** میانگین کیفیت زندگی کاری پرستاران ۲۰/۵۱ و انحراف معیار آن ۱۶/۰۴ بود. ۹۳/۵ درصد از پرستاران از کیفیت زندگی کاری خود ناراضی، ۴/۸ درصد راضی و ۱/۶ درصد بسیار راضی بودند. شخصیت ۲۰/۱۶ درصد از شرکت‌کنندگان کاملاً متناسب و ۳۳/۴ درصد نسبتاً متناسب و ۴۶ درصد نامتناسب با حرفه پرستاری بود. میانگین کیفیت زندگی کاری بر اساس تناسب شخصیت پرستاران تفاوت معناداری نداشت.

**نتیجه‌گیری:** در این مطالعه کیفیت زندگی کاری در سطح نامطلوبی گزارش شده است. اکثر پرستاران شخصیتی نامتناسب با حرفه پرستاری داشتند. نتایج این پژوهش نشان داد که مسئولان باید به این دو مسئله بیشتر توجه کنند؛ زیرا این قشر بزرگترین گروه ارائه‌دهنده خدمات سلامت در جامعه هستند.

### کلیدواژه‌ها:

کیفیت زندگی کاری، تناسب شخصیت با حرفه، پرستار

### مقدمه

رضایت کارکنان و کیفیت زندگی کاری آن‌ها به‌طور مستقیم روی توانایی سازمان برای خدمت‌رسانی مناسب به مشتریان تأثیر می‌گذارد. اگر کیفیت زندگی کاری کارمندان اندازه‌گیری نشود، نمی‌تواند به‌طور مؤثر توسعه داده شده و حفظ شود. اندازه‌گیری و تلاش برای بالابردن کیفیت زندگی کاری باعث ایجاد نگرش‌های مثبت در کارکنان نسبت به کار و سازمان شده و بهره‌وری و انگیزش درونی و اثربخشی سازمان را ارتقا می‌دهد [۳].

تصور فرد و طرز تلقی او از کیفیت زندگی کاری مسئله دیگری است که تعریف کیفیت زندگی کاری را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد؛ به‌عبارت‌دیگر، کیفیت زندگی کاری برای هر فرد یا گروه با فرهنگ و طرز تلقی آنان، مفهوم خاصی را منعکس می‌کند [۲].

کیفیت زندگی کاری عبارت است از مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار در یک سازمان مانند میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشت و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، تنوع و غنی بودن شغل، امنیت شغلی، اهمیت شغل و... [۱]. عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری عبارتند از: معنادار و بامفهوم بودن کار، تناسب سازمانی و اجتماعی کار، چالشی و غنی و پُربار بودن کار، پرداخت منصفانه و کافی دستمزد، شرایط کاری ایمن و بهداشتی، فرصت مناسب برای توسعه قابلیت‌های انسانی، فرصت مناسب برای رشد و امنیت مداوم، مهم بودن کار در جامعه، قانونمندی و تناسب اجتماعی کار [۲].

\* نویسنده مسئول:

سیده سولماز موسوی

نشانی: تهران، دانشگاه علوم پزشکی شهیدبهشتی، مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی.

تلفن: ۰۲۶ ۸۸۷۸۱۰۲۶ (۲۱) ۹۸+

پست الکترونیکی: moosavi.soolmaz@yahoo.com

شاغل در دانشگاه علوم پزشکی سبزوار در سال ۱۳۹۲ و مقایسه آن با اطلاعات جمعیت‌شناسی انجام شده است. همچنین تناسب شخصیت پرستاران با حرفه پرستاری بررسی شده است.

### مواد و روش‌ها

این مطالعه توصیفی تحلیلی در سال ۱۳۹۲ در میان پرستاران شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی سبزوار انجام شد. حجم نمونه با در نظر گرفتن  $P=0/66$  از مطالعات قبلی و  $d=0/1$  و  $\alpha=0/05$  برابر ۶۱ نفر برآورد شد. داده‌های تحقیق با استفاده از پرسش‌نامه در بخش‌های مختلف بیمارستان جمع‌آوری شد. ابتدا سهمیه هر بیمارستان از حجم نمونه و سپس تعداد نمونه در هر بخش تعیین شد. برای انجام این پژوهش از مسئولان دانشگاه و بیمارستان‌ها اجازه کتبی گرفته شد.

برای انجام این پژوهش با حضور در محیط پژوهش و دسترسی به فهرست پرستاران شاغل در بیمارستان‌های وسیعی و امداد شهیدبهبشتی به تفکیک بخش‌های بستری و با استفاده از جدول اعداد تصادفی، اعضای نمونه به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. رضایت واحدها، ابزار در اختیار آنان قرار داده شد و پس از پاسخ‌گویی، پرسش‌نامه برگردانده شد. روایی پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری در مطالعه درگاهی و همکاران (۱۳۸۶) با نظر متخصصان و پایایی آن با مقدار آلفای کرونباخ  $0/88$  تأیید شده است [۲].

برای استفاده از این پرسش‌نامه، از نویسنده مسئول مقاله درگاهی و همکاران اجازه گرفته شد. پایایی ابزار در یک گروه بیست‌نفره از پرستاران سنجیده شد ( $\alpha=0/93$ ). این پرسش‌نامه ۳۰ سؤال دارد که عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری شرکت‌کنندگان را در سه طبقه ناراضی، راضی و بسیار راضی می‌سنجد. جمع نمرات پرسش‌نامه بین صفر تا صد است که نمرات کمتر از ۵۰ سطح ناراضی، بین ۵۰ تا ۷۵ سطح راضی و بالای ۷۵ سطح بسیار راضی را نشان می‌دهد [۲]. برای سنجش تناسب شخصیت پرستاران با حرفه پرستاری از پرسش‌نامه استاندارد تناسب شخصیت و حرفه هالند [۸-۱۰] استفاده و تناسب شخصیت با حرفه پرستاری در سه سطح کامل، نسبی و نامتناسب تعیین شد. نحوه انجام این بخش از طرح و نتایج تفصیلی آن در مقاله دیگری در همین مجله به چاپ رسیده است [۱۱]. تجزیه و تحلیل داده‌ها با نسخه ۱۷ نرم‌افزار SPSS و آمار توصیفی و آزمون‌های آماری مرتبط انجام شد.

### یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۶۱ نفر از پرستاران شاغل در دو بیمارستان شهر سبزوار شرکت کردند. ویژگی‌های جمعیت‌شناسی واحدهای پژوهش در جدول شماره ۱ و جدول شماره ۲ آمده است. میانگین کیفیت زندگی کاری پرستاران ۲۰/۵۱ و انحراف معیار آن ۱۶/۰۴ بود. بیشترین نمره کیفیت زندگی کاری کسب‌شده

به‌طور کلی می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوب بودن فیزیکی و روانی محیط کار است [۴]. با توجه به تعریف ارائه شده، هر جامعه یا منطقه از یک کشور، به ویژه مناطق مختلف ایران، خرده‌فرهنگ‌ها و تصورات ذهنی مختلفی درباره زندگی و کار دارد؛ بنابراین شاخص‌های اندازه‌گیری کیفیت زندگی کاری متفاوت خواهد بود [۲، ۴]. همچنین ممکن است شخصیت افراد و تناسب شخصیت آن‌ها با حرفه‌شان بر روی کیفیت زندگی کاری آن‌ها تأثیر داشته باشد. همان‌طور که اشاره شد رضایت و درک فرد از شرایط کاری، با کیفیت زندگی کاری وی ارتباط دارد [۲-۴]؛ بنابراین داشتن شخصیت متناسب با حرفه با تأثیر مستقیمی که بر درک فرد از شغلش دارد، می‌تواند بر کیفیت زندگی کاری وی تأثیرگذار باشد.

کندی و همکاران (۲۰۱۴) بر لزوم تناسب شخصیت با گرایش‌های پرستاری تأکید کرده‌اند. آن‌ها بیان کردند که برای هر تخصصی، فرد باید ویژگی‌های شخصیتی خاصی را داشته باشد [۵]. در زمینه کیفیت زندگی کاری، در مطالعه خدایاریان و همکاران (۱۳۸۷)، سطح کیفیت زندگی کاری پرستاران قبل از مداخله، متوسط ارزیابی شده است که با مداخله صورت گرفته به سطح مطلوب ارتقا یافته است [۶].

نتایج مطالعه درگاهی و همکاران (۱۳۸۶) نشان داد که پرستاران از اکثر عناصر یا مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری خود رضایت ندارند [۲]. بیشتر این افراد به دلیل وجود حوادث ناشی از کار، نبود مقررات ایمنی و انضباط کاری، شرایط بهداشتی نامطلوب محیط کار، نبود آزمایش‌ها و معاینه‌های پزشکی دوره‌ای، حقوق ماهیانه ناکافی یا پایین، نبود امکانات رفاهی، نبود پاداش نقدی و غیرنقدی، مزایای غیرمستقیم، استرس کاری و شفاف نبودن دورنمای شغلی از شغل خود ناراضی هستند [۲].

در مطالعه دهقان نیری (۱۳۸۷) نزدیک به نیمی از شرکت‌کنندگان کیفیت زندگی کاری خود را متوسط و کمتر از یک‌دهم آن‌ها، کیفیت زندگی کاری خود را مطلوب ارزیابی کرده‌اند [۴]. همچنین در مطالعه خاقانی، ۸۱ درصد از شرکت‌کنندگان کیفیت زندگی کاری متوسطی داشته‌اند [۳]. در مطالعه‌های دیگر، کیفیت زندگی پرستاران شاغل در دانشگاه علوم پزشکی سبزوار متوسط گزارش شده است [۷]. کیفیت زندگی کاری می‌تواند نمایانگر فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت سازمان باشد و کیفیت زندگی کاری مطلوب سبب افزایش کیفیت خدمات ارائه شده و رشد و ارتقای افراد خواهد شد [۳]. در مشاغل نظیر پرستاری که خدمات ارائه شده کارکنان، به‌طور مستقیم سلامت جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد، میزان کیفیت زندگی کارکنان اهمیت بیشتری دارد [۴]. این مطالعه با هدف بررسی کیفیت زندگی کاری پرستاران

جدول ۱. ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و ویژگی‌های جمعیت‌شناسی (کمی) پرستاران شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی سبزوار.

ویژگی جمعیت‌شناسی	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی پیرسون	نتیجه آزمون
سن	۲۹/۵۸	۵/۶۹	$r = -0/139$	$P = 0/28$
میزان اضافه کار (ماه)	۶۷/۶	۵۶/۸۳	$r = 0/002$	$P = 0/99$
سابقه کار (ماه)	۲۱/۵۸	۶۵	$r = -0/07$	$P = 0/60$

دانشگاه سبزوار

جدول ۲. مقایسه کیفیت زندگی کاری برحسب ویژگی‌های جمعیت‌شناسی (کیفی) پرستاران شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی سبزوار.

متغیر	ویژگی‌های جمعیت‌شناسی	درصد	میانگین کیفیت زندگی کاری	آماره آزمون	نتیجه آزمون
جنس	زن	۸۳/۹	۲۱/۳۷	$t = 0/176$	$P = 0/86$
	مرد	۱۶/۱	۲۰/۳۵	$df = 60$	
وضعیت تأهل	مجرد	۲۵/۸	۲۱/۰۱	$t = 0/146$	$P = 0/67$
	متاهل	۷۴/۲	۱۹/۰۶	$df = 60$	
نوع بخش	جراحی	۲۴/۲	۱۷/۷۷	$f = 7/1$	$P = 0/17$
	داخلی	۴۶/۸	۲۲/۸۷		
	ویژه اطفال	۱۶/۱ ۱۲/۹	۱۴ ۲۱/۲۰		
نوع بیمارستان	واسعی	۷۲/۶	۲۲	$t = 1/19$	$P = 0/23$
	امداد	۲۷/۴	۱۶/۵۶		
وضعیت استخدام	رسمی	۴۶	۱۸/۵۸	$t = 0/89$	$P = 0/37$
	قراردادی	۵۴	۲۲/۱۵		

دانشگاه سبزوار

شخصیتی نسبتاً متناسب و ۴۶ درصد شخصیتی نامتناسب با حرفه پرستاری داشتند. میانگین کیفیت زندگی کاری پرستاران بر اساس تناسب شخصیت با حرفه تفاوت معناداری نداشت ( $P = 0/16$ ،  $df = 2$  و  $\chi^2 = 3/6$ ).

### بحث

کیفیت زندگی کاری پرستاران شرکت‌کننده در مطالعه در سطح نامطلوبی قرار داشت و اکثر آنان از کیفیت زندگی خود رضایت نداشتند. این نتیجه با دیگر مطالعات انجام‌شده در ایران همخوانی دارد. در نتایج مطالعه درگاهی و همکاران بیان شده است که دوسوم پرستاران شرکت‌کننده، از کیفیت زندگی کاری خود رضایت ندارند و تنها یک‌سوم از پرستاران از کیفیت زندگی خود راضی هستند [۲]. کیفیت زندگی کاری ۸۱ درصد از پرستاران شرکت‌کننده در مطالعه خاقانی‌زاده و همکاران در بیمارستان‌های نیروهای مسلح درحد متوسط گزارش شده است [۳]. در مطالعه دلگشایی و همکاران که به بررسی کیفیت

در واحدهای پژوهش ۷۶/۶۷ بود. ۹۳/۵ درصد از پرستاران از کیفیت زندگی کاری خود ناراضی، ۴/۸ درصد راضی و ۱/۶ درصد بسیارراضی بودند. در این مطالعه، گزینه «سازگاری و صمیمیت با همکاران» با میانگین و انحراف معیار  $46/77 \pm 28/44$  و گزینه «داشتن مسئولیت شغلی» با میانگین و انحراف معیار  $33/06 \pm 25/51$  بیشترین رضایت پرستاران و گزینه‌های «دریافت پاداش غیرنقدی» و «دریافت مزایای غیرمستقیم» با میانگین  $7/25 \pm 21/89$  کمترین رضایت پرستاران را در میان گزینه‌های دیگر پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری به خود اختصاص دادند. ارتباط بین ویژگی‌های جمعیت‌شناسی (کمی) و کیفیت زندگی کاری واحدهای پژوهش در جدول شماره ۱ و مقایسه کیفیت زندگی کاری برحسب ویژگی‌های جمعیت‌شناسی (کیفی) واحدهای پژوهش در جدول شماره ۲ آمده است.

در بخش تناسب شخصیت با حرفه پرستاری نتایج مطالعه نشان داد که ۲۰/۶ درصد از پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی سبزوار شخصیتی کاملاً متناسب و ۳۳/۴ درصد



این مسئله می‌تواند با توجه به تفاوت تعداد نمونه در دو گروه توجیه شود. به عبارتی دیگر، پرستارانی که شخصیتی متناسب با حرفه پرستاری داشتند، جمعیت کمی از کل نمونه را تشکیل می‌دادند؛ بنابراین مقایسه دو گروه دقیق نبود. همچنین مطالعه‌های مشابه نیز برای مقایسه نتایج یافت نشد. بررسی بیشتر این مسأله برای مطالعات آتی پیشنهاد می‌شود.

هدف این مطالعه بررسی ارتباط تناسب شخصیت با حرفه پرستاری و کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستان بود. با توجه به حجم نمونه‌ای که برای این بررسی تعیین شده بود، انجام مقایسه برای اطلاعات جمعیت‌شناسی با اعتبار بالا ممکن نبود. پیشنهاد می‌شود برای بررسی تأثیر اطلاعات جمعیت‌شناسی بر کیفیت زندگی کاری و تناسب شخصیت با حرفه در پرستاران مطالعات تخصصی‌تری انجام گیرد. همچنین با توجه به نتایج مطالعه که بر پایین بودن کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در دانشگاه علوم پزشکی سبزوار دلالت دارد، پیشنهاد می‌شود مطالعاتی درباره برنامه‌ریزی‌هایی برای افزایش کیفیت زندگی کاری پرستاران طراحی و انجام شود.

این مطالعه نشان داد کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در دانشگاه علوم پزشکی سبزوار در سطح نامطلوبی قرار دارد و کیفیت زندگی کاری آن‌ها با ویژگی‌های جمعیت‌شناسی و تناسب شخصیت با حرفه ارتباط معناداری وجود ندارد. همچنین تعداد زیادی از افراد شرکت‌کننده در این پژوهش شخصیت نامتناسبی برای حرفه پرستاری داشتند. مجموع این عوامل، نشان داد که مدیران سلامت باید به این دو مسئله بیشتر توجه کنند؛ زیرا پرستاران بزرگترین گروه ارائه‌دهنده خدمات سلامت در جامعه هستند.

#### تشکر و قدردانی

این مطالعه با پشتیبانی معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار انجام شده است. نتایج مطالعه برای مدیریت محترم درمان شهرستان ارسال شد. از تمامی پرستاران شرکت‌کننده در مطالعه و همکاری که در انجام پژوهش همکاری کردند، تشکر و قدردانی می‌کنیم.

زندگی کاری مدیران ارشد و میانی در بیمارستان‌های آموزشی و غیرآموزشی پرداخته‌اند و پرستاران نیز بخشی از واحدهای پژوهش در این مطالعه بودند، کیفیت زندگی کاری متوسط ارزیابی شده است [۱۲]. نزدیک به ۱۰ درصد از شرکت‌کنندگان در مطالعه دهقان نیری و همکاران، کیفیت زندگی کاری خود را مطلوب ارزیابی کرده‌اند [۴]. کیفیت زندگی کاری نقش مهمی در بهره‌وری و ارتقای کیفیت مراقبت‌ها دارد و اثربخشی سازمان را افزایش می‌دهد؛ بنابراین پایین بودن کیفیت زندگی کاری مشکلات بسیاری را برای سازمان به همراه خواهد آورد.

نتایج مطالعه حاضر از دو نظر کاربرد دارد: ۱. پایین بودن سطح کیفیت زندگی کاری می‌تواند به عنوان زنگ خطر برای سیستم مراقبت سلامت باشد؛ ۲. با توجه به مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، می‌توان برای افزایش آن در ابعادی که امکان آن وجود دارد، برنامه‌ریزی کرد [۱]. به عنوان مثال با توجه به رضایتی که در بُعد روابط صمیمی همکاران گزارش شده است، می‌توان از این روابط در برنامه‌ریزی ابعاد دیگر استفاده کرد.

یزدی‌مقدم و همکاران (۲۰۰۹) در یک مطالعه، کیفیت زندگی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی سبزوار را در حد متوسط ارزیابی کردند [۷]؛ از این رو نتایج مطالعه حاضر می‌تواند قابل توجه باشد. به عبارتی دیگر، پرستاران کیفیت زندگی کاری پایین و کیفیت زندگی متوسطی دارند که این دو می‌توانند اثر یکدیگر را تشدید کرده باشند. انجام مطالعات بیشتر در روشن شدن این موضوع کمک خواهد بود.

در این مطالعه بین ویژگی‌های جمعیت‌شناسی و میانگین نمره کیفیت زندگی کاری پرستاران شرکت‌کننده در پژوهش ارتباط معناداری مشاهده نشد. در مطالعه خاقانی‌زاده بین وضعیت تأهل و میزان ساعات کار در هفته و کیفیت زندگی کاری رابطه معنادار مشاهده شده است [۳]. در مطالعه درگاهی و همکاران بین کیفیت زندگی کاری و سابقه کار ارتباط معنادار دیده شد؛ به طوری که افراد با سابقه کار بالا، رضایت بیشتری از کیفیت زندگی کاری خود داشتند [۲]. در مطالعه دهقان نیری و همکاران نیز بین کیفیت زندگی کاری با متغیرهای جمعیت‌شناسی بررسی شده در مطالعه حاضر، ارتباط معناداری مشاهده نشد [۴]. البته تلقی افراد از کیفیت زندگی کاری در فرهنگ‌های مختلف متفاوت است و ارتباط آن با شرایط و ویژگی‌های فردی هم از این قاعده مستثنی نیست؛ از طرفی عدم ارتباط معنادار ویژگی‌های جمعیت‌شناسی با کیفیت زندگی کاری افراد شرکت‌کننده می‌تواند تأییدکننده نارضایتی زیاد پرستاران شرکت‌کننده در مطالعه باشد.

میانگین نمرات کیفیت زندگی کاری در پرستارانی که شخصیتی متناسب با حرفه پرستاری داشتند با پرستارانی که شخصیتشان برای حرفه پرستاری متناسب نبود، تفاوتی نداشت.

## References

- [1] Bazaz Jazayeri SA, Pardakhtchi MH. [Developing a model for the assessment of quality of work life in organizations (Persian)]. Iranian Journal of Management Sciences. 2007; 2(5):123-51.
- [2] Dargahi H, Gharib M, Goodarzi M. [Quality of work life in nursing employees of Tehran University of Medical Sciences hospitals (Persian)]. Hayat. 2007; 13(2):13-23.
- [3] 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 (Persian)]. Journal of Military Medicine. 2008; 10(3):175-84.
- [4] Dehghan Nayeri N, Salehi T, Asadi Noughabi AA. [Assessing the quality of work life, productivity of nurses and their relationship (Persian)]. Iranian Journal of Nursing Research. 2008; 3(9):27-37.
- [5] Kennedy B, Curtis K, Waters D. Is There a relationship between personality and choice of nursing specialty: an integrative literature review. BMC Nursing. 2014; 13(1):40. doi: 10.1186/s12912-014-0040-z
- [6] Khodayarian M, Vanaki Z, Navi Pour H, Vaezi AA. [Assessment of effect of clinical competency development program on ICU nurses quality of work life (Persian)]. Daneshvar. 2008; 15(75):15-26.
- [7] Yazdi Moghadam H, Estaji Z, Heydari A. [Study of the quality of life of nurses in Sabzevar hospitals in 2005-2006 (Persian)]. Journal of Sabzevar University Medical Sciences. 2009; 16(1):50-56.
- [8] Abbaszadeh A, Borhani F, Mohsen Pour M. Compatibility of Personality and major among freshman undergraduate nursing students of the Kerman University of Medical Sciences. Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research. 2010; 15(2):85-90.
- [9] Adib-Hajbaghery M, Dianati M. Undergraduate nursing students' compatibility with the nursing Profession. BMC Medical Education. 2005; 5(1):25.
- [10] Holland JL. What career is good for you? Guidance and counseling plus questionnaire [S. Hoseinian, M. Yazdi, Persian trans]. 1<sup>st</sup> ed. Tehran: Saheb Asar Publications; 1994.
- [11] Mohsen Pour M, Abbaszadeh A, Borhani F, Rakhshani M, Mousavi SS. Personality Compatibility of Sabzevar University of Medical Sciences Nurses with Nursing Profession. Journal of Sabzevar University Medical Sciences. 2014; 21(5):849-55.
- [12] Delgoshyii B, Riahi L, Motaghi M. [Relationship of quality of working life in Kashan teaching and non-teaching hospitals with knowledge management according to the top and middle manager's point of view (Persian)]. Journal of Hospital. 2010; 9(1-2):67-74.