Original article

A Study on the Relationship between Quality of Work Life and Job Enrichment among Electricity Operators

Abbas Shirazi[1*]
Seyed Abolfazl Zakerian[2]
Mahmood Mahmoodi[3]

1- MSc, Department of Occupational Health Engineering, School of Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
2- Associate Professor, Department of Occupational Health Engineering, School of Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
3- Professor, Department of Epidemiology and Biostatistics, School of Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

***Corresponding author:** Abbas Shirazi, Department of Occupational Health Engineering, School of Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Email: Abbas_shirazi63@yahoo.com

Received: 29 Febuary 2016
Accepted: 4 May 2016

ABSTRACT

Introduction and Purpose: Job enrichment is one of the modes of improving the employees' quality of work life, that if properly done, the employees will enjoy high quality of work life. Therefore, the current study aimed to investigate the relationship between quality of work life and job enrichment among electricity operators in Markazi Province in 2015.

Methods: This study is cross-sectional and practical. The population under investigation corresponds to a group of 80 electric power transmission operators in Markazi Province, who were selected through stratified random sampling from a set of positions available in three areas of the province. For the purpose of measuring the employees' quality of working life and job enrichment, Van Laar and Hackman and Oldham questionnaires were used, respectively. Data analysis was performed by using descriptive statistics, chi-square test, and Fisher's exact test, using SPSS 22.

Results: The results of the study demonstrated that electricity operators enjoyed average job enrichment with the mean score of 54.3% and also average quality of working life with the mean score of 54.48%. Moreover, this study revealed a direct and significant correlation between the job enrichment and quality of working life.

Conclusion: Due to the low level of job enrichment and quality of work life among the operators, the current study highlighted the role of management in implementing effective interventions to improve these two mediums.

Keywords: Electricity Operators, Job enrichment, Organization, Quality of work life

▶ **Citation**: Shirazi A, Zakerian SA, Mahmoodi M. A Study on the Relationship between Quality of Work Life and Job Enrichment among Electricity Operators. Journal of Health Research in Community. Spring 2016;2(1): 46-54.

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-04-20]
[DOR: 20.1001.1.24236772.1395.2.1.6.7]

مقاله پژوهشی

بررسی رابطه بین غنی‌سازی شغلی و کیفیت زندگی کاری در اپراتورهای برق

عباس شیرازی[1*]
سید ابوالفضل ذاکریان[2]
محمود محمودی[3]

۱. دانشجوی کارشناسی‌ارشد، گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران
۲. دانشیار، گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران
۳. استاد، گروه اپیدمیولوژی و آمار زیستی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

* نویسنده مسئول: عباس شیرازی، گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

Email: Abbas_shirazi63@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۲/۱۰
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۲/۱۵

چکیده

مقدمه و هدف: یکی از زمینه‌های ارتقاء کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان‌ها، غنی‌سازی شغلی می‌باشد. در صورتی که غنی‌سازی مشاغل به‌درستی انجام شود، کارکنان کیفیت بالایی از زندگی کاری را از خود نشان خواهند داد. از این رو در پژوهش حاضر، به بررسی رابطه غنی‌سازی شغلی با کیفیت زندگی کاری در میان اپراتورهای برق استان مرکزی در سال ۱۳۹۴ پرداخت شد.

روش کار: این مطالعه کاربردی و از نوع توصیفی-مقطعی می‌باشد. جامعه مورد مطالعه شامل ۸۰ نفر از اپراتورهای امور انتقال نیروی برق استان مرکزی بودند که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی از مجموعه پست‌های سه ناحیه استان انتخاب شدند. جهت اندازه‌گیری کیفیت زندگی کاری کارکنان از پرسشنامه Van Laar و جهت اندازه‌گیری میزان غنی‌سازی شغلی از پرسشنامه غنی‌سازی شغلی Hockman و Oldham استفاده شد. تجزیه و تحلیل نتایج با کمک روش‌های آماری توصیفی و آزمون کای-دو و تست فیشر در نرم‌افزار SPSS 22 صورت گرفت.

یافته‌ها: نتایج مطالعه حاضر نشان داد که اپراتورهای برق از میزان غنی‌سازی شغلی متوسط با میانگین نمره ۵۴/۳ درصد و همچنین از کیفیت زندگی کاری متوسط با میانگین نمره ۵۴/۴۸ درصد برخوردار بودند. همچنین طبق نتایج این مطالعه، بین میزان غنی‌سازی شغلی و کیفیت زندگی کاری ارتباط معنادار و مستقیم وجود داشت.

نتیجه‌گیری: از آنجایی که میزان غنی‌سازی شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان اپراتور در حد مطلوب نبود، این نتایج بر توجه ضرورت مداخلات مدیریتی در جهت بهبود شاخص مذکور تأکید دارد.

کلمات کلیدی: اپراتورهای برق، سازمان، غنی‌سازی شغلی، کیفیت زندگی کاری

◀ **استناد:** شیرازی، عباس؛ ذاکریان، سید ابوالفضل؛ محمودی، محمود. بررسی رابطه بین غنی‌سازی شغلی و کیفیت زندگی کاری در اپراتورهای برق. مجله تحقیقات سلامت در جامعه، بهار ۱۳۹۵؛۲(۱): ۵۴-۴۶.

مقدمه

سازمان‌های عصر حاضر با نگاه راهبردی به منابع انسانی، آن را به‌عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر می‌گیرند و تصمیم دارند بیش از پیش به ارتقاء کیفیت زندگی و رضایت شغلی کارکنان بپردازند [۱]؛ زیرا یکی از آفت‌های مهم مدیریت، بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌باشد که باعث کاهش اثربخشی و کارایی کارکنان می‌شود و با توجه به عدم شناخت مدیران، کیفیت زندگی کاری تناسب و شکل واقعی خود را در سازمان از دست داده است [۲]. کیفیت زندگی کاری از نظر کارکنان به مطلوبیت یا عدم مطلوبیت محیط کار اشاره دارد و پیاده‌سازی آن علاوه بر تأمین

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-04-20]
[DOR: 20.1001.1.24236772.1395.2.1.6.7]

منابع کارکنان، سازمان و جامعه نتایج متعددی در سه زمینه فردی، سازمانی و اجتماعی دارد [۳،۴]. از طرفی کیفیت زندگی کاری برنامه‌ای جامع و گسترده است که رضایت و یادگیری کارکنان را در محیط کار افزایش می‌دهد و به آن‌ها در امر مدیریت، تغییر و تحولات یاری می‌رساند [۵]. همچنین کیفیت زندگی کاری به‌دنبال افزایش شأن و منزلت کارکنان، ایجاد تغییر در فرهنگ سازمانی و افزایش رفاه روحی و فیزیکی کارکنان می‌باشد [۶]. از زمینه‌های اصلی ارتقاء کیفیت زندگی غنی‌سازی شغل است. سرآغاز دیدگاه غنی‌سازی شغلی و ویژگی‌های شغلی مرتبط با آن، مطالعه Turner و Lawrence می‌باشد که عنوان کردند کارکنان شغل‌های پیچیده و پر تلاش را به شغل‌های یکنواخت و کسالت‌آور ترجیح می‌دهند و پیچیدگی شغل، رضایت و حضور کارکنان را به‌دنبال دارد [۷]. بعد از آن ابعاد شغل Turner و Lawrence توسط Hockman و Oldham بازنگری شد و با حذف بعضی از ابعاد آن مدل غنی‌سازی شغلی با ابعاد تنوع مهارت، هویت و اهمیت وظایف، استقلال و بازخورد شکل گرفت که سه بعد اول باعث معناداری شغل، بعد استقلال باعث مسئولیت‌پذیری و بعد بازخورد باعث آگاهی از نتایج شغل می‌شود [۸]. مفهوم غنی‌سازی شغل بدین صورت است که برانگیزنده‌های بیشتری به کار افزوده شود تا آن را دلچسب‌تر و سودبخش‌تر سازد [۹]. همچنین کارکنان به‌طور عمده به‌دنبال مشاغلی هستند که با چالش رو به رو بوده، مسئولیت انجام آن به‌طور کلی به عهده فرد باشد و برای انجام آن از آزادی و عمل کافی برخوردار باشند [۱۰]. طراحی شغل غنی‌شده موجب افزایش رضایت شغلی و کیفیت کار، افزایش عملکرد سازمانی و بهره‌وری و کاهش میزان غیبت در کار می‌شود [۱۱]. همچنین غنی‌سازی شغلی منجر به طراحی مجدد شغل برای مشارکت بیشتر کارکنان در برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی کار خود می‌شود [۱۲]. اکثر مبنای غنی‌سازی شغلی براساس ویژگی‌های شغلی Hockman و Oldham بیان می‌شود. این مدل بیان می‌کند که هر چه توان بالقوه انگیزشی افراد در سطح بالاتری قرار بگیرد، انگیزش و رضایت شغلی افراد نیز بالاتر است [۱۳]. همچنین این مدل مشخص می‌کند که چگونه می‌توان شغل‌ها را طراحی و یا طراحی مجدد نمود که کارکنان خود و شغل خود را مهم بدانند و به‌عبارتی احساس اهمیت کنند؛ به‌نحوی که اگر احساس کنند شغل آن‌ها در سازمان از اهمیت بیشتری برخوردار است، اثربخشی فعالیت‌های آن‌ها نیز افزایش می‌یابد [۱۴].

Hood و Smith بر این باور بودند که توجه مدیران به متغیرهای کیفیت کار و زندگی می‌تواند محیط کار انسانی بیشتری را پوشش دهد که نه تنها تسهیل نیازهای اساسی کارکنان را برآورده می‌کند؛ بلکه سطح بالای نیازها، رشد پیوسته و بهره‌وری آن‌ها را نیز ارتقاء می‌دهد [۱۵]. از طرفی از مهم‌ترین روش‌های ایجاد انگیزش و راهگشای مهم جهت بهبود کیفیت زندگی کاری یا کیفیت نظام کار کارکنان طراحی و غنی‌سازی شغلی است [۲]. در پژوهشی که توسط صالح‌فرد در ارتباط با بررسی ارتباط غنی‌سازی شغلی و کیفیت زندگی کاری صورت گرفت، نشان داده شد که بین ابعاد غنی‌سازی شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه معناداری وجود دارد [۱۶]. همچنین Carayon و همکاران در بررسی خود بر روی کارکنان IT (Information Technology)، با در نظر گرفتن متغیر جنسیت نشان دادند که متغیرهای غنی‌سازی شغلی (تنوع مهارت، هویت و وظیفه، استقلال و بازخورد) با کیفیت زندگی کاری رابطه دارند [۱۷]؛ بنابراین با توجه به اینکه شغل اپراتوری برق نقش اساسی در برق‌های منطقه‌ای دارد و تعداد زیادی از اپراتورهای برق‌های منطقه‌ای اپراتور هستند؛ در نتیجه با غنی کردن شغل اپراتوری در راستای افزایش میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان اپراتور می‌توان گام بلندی در جهت بهبود عملکرد شغلی و بهره‌وری سازمانی انجام داد. طبق بررسی‌های ما تاکنون در ایران مطالعه‌ای در مورد ارتباط غنی‌سازی شغلی و کیفیت زندگی کاری در برق‌های منطقه‌ای انجام نشده است. به همین دلیل هدف کلی از انجام مطالعه حاضر، بررسی رابطه میان کارکنان اپراتور پست‌های برق در امور انتقال نیروی برق استان مرکزی می‌باشد.

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-04-20]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1395.2.1.6.7]

روش کار

مطالعه حاضر کاربردی و از نوع توصیفی-مقطعی می‌باشد که در سال ۱۳۹۴ در امور انتقال استان مرکزی انجام شد. امور انتقال مرکزی دارای ۴۴ پست فشار قوی می‌باشد که با توجه به محل جغرافیایی آن‌ها به سه ناحیه تقسیم شده و هر ناحیه زیر نظر ادارات بهره‌برداری می‌باشد. پست‌ها در تمامی شهرستان‌های استان با توجه به وسعت و نیاز منطقه وجود دارند و هر پست با توجه به سطح ولتاژ و حساسیت آن دارای یک تا سه اپراتور در هر شیفت می‌باشد. تعداد کل اپراتورهای نیروی برق امور انتقال ۱۳۶ نفر بود که با کمک فرمول‌های آماری زیر ۸۰ نفر برای تحقیق انتخاب شدند:

$$n_0 = \frac{(z_{1-\frac{\alpha}{2}})^2 p(1-P)}{d^2} = \frac{۴\times ۰/۱۵\times ۰/۸۵}{(۰/۰۵)^۲} = ۱۹۶$$

$$n = \frac{n_0}{1+\frac{n_0}{N}} = \frac{۱۹۶}{۱+\frac{۱۹۶}{۱۳۶}} = ۸۰$$

در این فرمول P=۰/۱۵، d=۰/۰۵، α=۰/۰۵ و N=۱۳۶ می‌باشد. روش نمونه‌گیری به شکل طبقه‌ای تصادفی بود که با توجه به پراکندگی پست‌ها در سطح استان هر ناحیه به‌عنوان یک طبقه در نظر گرفته شد. نمونه‌گیری در هر ناحیه براساس درصد افراد صورت گرفت؛ بدین صورت که از ناحیه اول ۵۰ درصد (۴۰ نفر)، ناحیه دوم ۳۰ درصد (۲۴ نفر) و ناحیه سوم ۲۰ درصد (۱۶ نفر) برای مطالعه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری اطلاعات مربوط به غنی‌سازی شغلی از پرسشنامه غنی‌سازی شغلی Hackman و Oldham (Job Characteristics Model: JCM) استفاده گردید که به ویژگی‌های شغلی کار اپراتوری در حیطه‌های مختلف می‌پردازد. این پرسشنامه دارای ۱۵ سؤال با حیطه‌های تنوع مهارت (Skill variety)، هویت وظیفه (Task identfy)، اهمیت وظیفه (Task significance)، استقلال (Autonomy) و بازخورد (Feedback) می‌باشد. روایی و پایایی پرسشنامه در پایان‌نامه خوشنود به تأیید رسیده است [۱۸]. جهت جمع‌آوری اطلاعات کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری Van Laar (Quality of Life Questionnaire: QLQ) به‌دلیل نزدیکی حیطه‌های آن با نوع شغل اپراتوری برق از جنبه‌های ایمنی و سلامت استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال با حیطه‌های رضایت از شغل و حرفه (Jop and Career Satisfation)، وضع عمومی و سلامتی (Jeneral wellbeing)، شرایط کار (Work conditions)، روابط کار و منزل (Home-Work Interface)، استرس در کار (Stress at work) و کنترل در کار (Control at work) می‌باشد و روایی و پایایی آن در مطالعه شعبانی‌نژاد و همکاران به تأیید رسیده است [۱۹]. در هر دو پرسشنامه نمره‌گذاری آزمون به هر پاسخ به روش لیکرت بود؛ به‌طوری که به گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم به‌ترتیب نمره ۰ تا ۴ تعلق گرفت و پس از تجمیع، نمرات در سه سطح بالا، متوسط و پایین ارزیابی شدند. برای سؤالات منفی نمرات به شکل معکوس محاسبه گردید. به‌منظور مقایسه و ارزیابی بهتر نتایج این مطالعه، در هر یک از حیطه‌های پرسشنامه‌های غنی‌سازی شغلی و کیفیت زندگی کاری و کل پس از تجمیع نمرات به مأخذ ۱۰۰-۰ تجمیع گردید. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده با کمک روش‌های آمار توصیفی و استنباطی شامل آزمون کای-دو و تست فیشر در نرم‌افزار SPSS 22 صورت گرفت. سطح معناداری مورد استناد ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. برای رعایت ملاحظات اخلاقی، به‌صورت شفاهی رضایت از نمونه‌ها دریافت گردید. ضمن اینکه پرسشنامه‌ها بدون نام بوده و به نمونه‌ها اطمینان داده شد که اطلاعات محرمانه خواهد بود و فقط برای انجام پژوهش از آن استفاده می‌شود.

یافته‌ها

مشخصات توصیفی افراد مورد مطالعه براساس مشخصه‌های سن، سابقه کار، میزان تحصیلات و نوع استخدام در جدول ۱ آمده

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-04-20]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1395.2.1.6.7]

جدول ۱: مشخصات دموگرافیک نمونه‌های پژوهش در اپراتورهای امور انتقال استان مرکزی

متغیر		فراوانی (درصد)
سن	زیر ۳۰	۱۹ (۲۳/۸)
	۳۰-۴۰	۴۳ (۵۳/۸)
	بالای ۴۰	۱۸ (۲۵/۱)
سابقه کار	زیر ۵	۱۷ (۲۱/۳)
	۵-۱۰	۳۲ (۴۰)
	۱۰-۱۵	۱۲ (۱۵)
	۱۵-۲۰	۴ (۵)
	بالای ۲۰	۱۵ (۱۸)
تحصیلات	دیپلم و کمتر	۱۷ (۲۱/۳)
	فوق دیپلم	۲۱ (۲۶/۳)
	لیسانس	۳۲ (۴۰)
	فوق لیسانس	۱۰ (۱۲/۵)
نوع استخدام	رسمی/پیمانی	۴۸ (۶۰)
	کارمشخص	۳۲ (۴۰)

است. در این مطالعه همه افراد شرکت‌کننده مرد بودند و بیشترین گروه سنی افراد ۳۰ تا ۴۰ سال (۵۳/۸ درصد)، بیشترین میزان سابقه کار ۵ تا ۱۰ سال (۴۰ درصد)، بیشترین میزان تحصیلات لیسانس (۴۰ درصد) و بیشترین نوع استخدام روش استخدام رسمی یا پیمانی (۶۰ درصد) بود.

جدول ۲ میانگین غنی‌سازی شغلی را در حیطه‌های زیرمجموعه و غنی‌سازی شغلی کلی نشان می‌دهد. در این مطالعه میانگین نمره غنی‌سازی شغلی اپراتورهای برق در حد متوسط (۵۴/۳ درصد) ارزیابی شد. در ارتباط با حیطه‌های غنی‌سازی شغلی، بیشترین نمره میانگین به‌ترتیب مربوط به حیطه اهمیت وظیفه (۶۷/۴۲ درصد) و کمترین نمره میانگین مربوط به حیطه استقلال (۴۱/۶ درصد) بود.

جدول ۳ میانگین نمره کیفیت زندگی کاری را در حیطه‌های زیرمجموعه و کیفیت زندگی کاری کلی نشان می‌دهد. در این مطالعه میانگین نمره کیفیت زندگی کاری اپراتورهای برق در حد متوسط (۵۴/۴۸ درصد) بود. در ارتباط با حیطه‌های کیفیت زندگی کاری، بیشترین نمره میانگین به‌ترتیب مربوط به حیطه استرس در کار (۶۱/۰۹ درصد) و حیطه رفاه عمومی و سلامتی (۶۰/۵۸ درصد) و کمترین نمره میانگین به‌ترتیب مربوط به حیطه کنترل در کار (۴۶/۹۴ درصد) و حیطه رضایت از شغل و حرفه (۴۸/۶۶ درصد) مشاهده شد.

جدول ۴ نتایج حاصل از ارتباط کیفیت زندگی کاری با غنی‌سازی شغلی را نشان می‌دهد. آزمون آماری نشان داد بین نمره کلی غنی‌سازی شغلی با نمره کلی کیفیت زندگی کاری و حیطه‌های

جدول ۲: میانگین نمره به تفکیک حیطه‌های غنی‌سازی شغلی در اپراتورهای برق

غنی‌سازی شغلی	میانگین (۱۰۰-۰)
تنوع مهارت	۵۵/۴۳
هویت وظیفه	۵۳/۶۳
اهمیت وظیفه	۶۷/۴۲
استقلال	۴۱/۶۰
بازخورد	۵۳/۱۶
غنی‌سازی شغلی کل	۵۴/۳۰

جدول ۳: میانگین نمره به تفکیک حیطه‌های کیفیت زندگی کاری در اپراتورهای برق

کیفیت زندگی کاری	میانگین (۱۰۰-۰)
رضایت از شغل و حرفه	۴۸/۶۶
رفاه عمومی و سلامتی	۶۰/۵۸
شرایط کار	۵۴/۵۵
روابط کار و منزل	۵۶/۰۱
استرس در کار	۶۱/۰۹
کنترل در کار	۴۶/۹۴
کیفیت زندگی کاری کلی	۵۴/۴۸

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-04-20]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1395.2.1.6.7]

جدول ۴: رابطه بین غنی‌سازی شغلی و کیفیت زندگی کاری

متغیرهای غنی‌سازی شغلی	تنوع مهارت	هویت وظیفه	اهمیت وظیفه	استقلال	بازخورد	غنی‌سازی شغلی
متغیرهای کیفیت زندگی کاری	سطح معناداری	سطح معناداری	سطح معناداری	سطح معناداری	سطح معناداری	سطح معناداری
رضایت از شغل و حرفه	۰/۰۴۵	۰/۸۴۸	۰/۰۴۳	۰/۰۰۶	۰/۰۰۵	۰/۱۵۱
رفاه عمومی و سلامتی	۰/۸۷۰	۰/۸۴۸	۰/۰۴۸	۰/۰۴۹	۱/۰۰۰	۰/۱۰۷
شرایط کار	۰/۲۰۱	۰/۸۹۴	۰/۰۱۹	۰/۱۵۹	۰/۵۲۳	۰/۴۰۹
رابطه کار و منزل	۰/۱۷۴	۰/۹۳۸	۰/۰۴۶	۰/۱۰۸	۰/۹۴۳	۰/۰۲۰
کنترل در کار	۰/۰۴۹	۰/۲۵۴	۰/۲۰۷	۰/۰۰۳	۰/۹۳۱	۰/۰۴۷
استرس در کار	۰/۴۰۴	۰/۱۴۷	۰/۴۹۰	۰/۸۴۶	۰/۸۸۲	۰/۸۳۸
کیفیت زندگی کاری کل	۰/۰۴۲	۰/۴۶۵	۰/۳۳۴	۰/۰۰۴	۰/۲۶۹	۰/۰۱۰

روابط کار و منزل و کنترل در کار یک ارتباط معنادار و مستقیم با سطح معناداری ($\alpha<$ ۰/۰۵) و همچنین بین حیطه‌های تنوع مهارت و استقلال با کیفیت زندگی کاری کلی نیز ارتباط معنادار و مستقیم وجود داشت؛ اما بین حیطه‌های هویت وظیفه، اهمیت وظیفه و بازخورد با کیفیت زندگی کاری کلی ارتباط معناداری یافت نشد.

همچنین بین حیطه تنوع مهارت با حیطه‌های رضایت شغل و حرفه و کنترل در کار، بین حیطه اهمیت وظیفه با حیطه‌های رضایت از شغل و حرفه، رفاه عمومی و سلامتی، رابطه کار و منزل و شرایط کار، بین حیطه استقلال با حیطه‌های رضایت از شغل و حرفه، رفاه عمومی و سلامتی و کنترل در کار و بین حیطه بازخورد با حیطه رضایت از شغل و حرفه، یک ارتباط معنادار و مستقیم به‌دست آمد.

طبق نتایج به‌دست آمده، بین حیطه هویت وظیفه با هیچ‌کدام از حیطه‌های کیفیت زندگی کاری ارتباط معناداری به‌دست نیامد و همچنین بین هیچ‌کدام از حیطه‌های غنی‌سازی شغلی و غنی‌سازی شغلی کلی با حیطه استرس در کار ارتباط معناداری مشاهده نشد.

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه به‌منظور تعیین میزان کیفیت زندگی کاری و غنی‌سازی شغلی و همچنین بررسی رابطه میان غنی‌سازی شغلی و کیفیت زندگی کاری انجام شد. طبق نتایج این مطالعه، میزان غنی‌سازی شغلی در شغل اپراتوری برق متوسط بوده و اپراتورها با وجود داشتن تنوع، مهارت بالا و اهمیت بالای شغلی، از استقلال پایینی در کار خود برخوردار هستند که با نتایج مطالعه دهقان و صادقی مال‌میری هم‌خوانی دارد [۲۰،۲۱]؛ بنابراین با توجه به اینکه کارکنان اپراتور، دارای استقلال و آزادی عمل پایینی در کار خود هستند، سازمان باید با تمهیداتی مانند واگذاری مسئولیت بیشتر به کارکنان، مشارکت دادن بیشتر آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های سازمانی و غیره میزان استقلال کارکنان را افزایش دهد.

در مجموع اپراتورهای برق دارای کیفیت زندگی کاری متوسطی بودند. البته میزان کیفیت زندگی کاری آن‌ها در حیطه‌های رضایت از شغل و حرفه و کنترل در کار دارای میانگین پایینی بود که با مطالعه Edwards و همکاران مطابقت داشت و در حیطه رفاه عمومی و سلامتی دارای میانگین بالاتری بودند که با نتیجه مطالعه شعبانی‌نژاد و همکاران هم‌خوانی دارد [۱۹،۲۲]. از آنجایی که داشتن کیفیت زندگی کاری بالا در سازمان دارای اهمیت زیادی می‌باشد؛ بنابراین باید در سازمان به آن توجه بیشتری شود. سازمان باید با انجام اقدامات لازم در جهت افزایش سطح

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-04-20]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1395.2.1.6.7]

رضایت شغلی کارکنان مثل تبدیل قراردادها به رسمی یا پیمانی و همچنین فراهم آوردن شرایط لازم جهت کنترل بهتر کار مانند دادن استقلال شغلی لازم و تهیه دستورالعمل‌های کاری مناسب، سطح کیفیت زندگی کاری را در میان اپراتورهای برق بهبود دهد.

نتایج این مطالعه نشان داد که با افزایش میزان غنی‌سازی شغلی در میان کارکنان اپراتور برق، کیفیت زندگی کاری کلی آن‌ها به شکل معناداری افزایش یافت که با نتایج مطالعات صالح‌فرد و Carayon و همکاران هم‌راستا می‌باشد [۱۶،۱۷].

در این مطالعه بین اکثر حیطه‌های غنی‌سازی شغلی به‌جز هویت وظیفه با حیطه رضایت از شغل و حرفه، رابطه مستقیم و معنادار وجود داشت که با نتایج مطالعات صورت گرفته در این زمینه هم‌خوانی دارد [۱۷،۲۳،۲۴]؛ بنابراین با غنی کردن شغلی اپراتوری در حیطه‌های مذکور، میزان رضایت شغلی اپراتورها افزایش خواهد یافت که این موضوع باید در سازمان مورد توجه قرار گیرد. همچنین براساس نتایج این مطالعه، با افزایش اهمیت وظایف در شغل اپراتوری، میزان کیفیت زندگی کاری از نظر شرایط کاری و رفاه وسلامتی بهبود می‌یابد که از این منظر باید به شغل اپراتوری و جایگاه آن توجه ویژه‌ای داشت.

مطالعه حاضر ارتباط مستقیم و معناداری را بین حیطه استقلال با کیفیت زندگی کاری کلی و حیطه‌های آن شامل رضایت از شغل و حرفه، رفاه عمومی و سلامتی و کنترل در کار نشان داد که با نتایج مطالعه Carayon و همکاران هم‌راستا می‌باشد [۱۷]. در واقع سازمان باید با دادن استقلال و آزادی عمل بیشتر سطح کیفیت زندگی کاری اپراتورهای برق را بهبود دهد که در راستای آن میزان رضایت شغلی، میزان رفاه و سلامتی نیز افزایش می‌یابد و مهم‌تر اینکه با این عمل میزان کنترل اپراتورها روی وظایف شغلی آنان حین انجام وظیفه و به‌ویژه حین انجام مانورهای برق افزایش خواهد یافت؛ زیرا یکی از مهم‌ترین وظایف مهم اپراتورها داشتن کنترل مناسب هنگام انجام کارهای حساس می‌باشد.

همچنین این مطالعه ارتباط معنادار و مستقیمی را بین حیطه تنوع مهارت با کیفیت زندگی کاری کلی و حیطه کنترل در کار نشان داد که البته مغایر با نتیجه مطالعه Carayon و همکاران بود؛ زیرا در مطالعه آن‌ها ارتباط معناداری بین حیطه تنوع مهارت و کیفیت زندگی کاری به‌دست نیامد [۱۸]. دلیل این مغایرت نوع شغل اپراتوری می‌باشد؛ زیرا شغل اپراتورها به گونه‌ای است که نیاز به بکارگیری مهارت‌های گوناگون در حین انجام مانورهای برق دارند؛ اما چون کار آن‌ها در طول شیفت کاری به‌دلیل نظارتی بودن از یکنواختی خاصی برخوردار است، در اکثر مواقع تنوع خاصی در کارشان دیده نمی‌شود که این باعث نارضایتی آن‌ها می‌شود؛ بنابراین داشتن تنوع کاری و بکارگیری مهارت‌ها و شیوه‌های مختلف انجام کار سبب رضایت شغلی و کنترل و تمرکز لازم حین انجام وظایف حساس مانند انجام مانورهای برق و در نهایت افزایش کیفیت زندگی کاری می‌شود.

در این مطالعه ارتباط معناداری بین حیطه هویت وظیفه و کیفیت زندگی کاری مشاهده نشد؛ در نتیجه حیطه هویت وظیفه اثری روی میزان کیفیت زندگی کاری در اپراتورهای برق ندارد که این نتیجه با مطالعه Carayon و همکاران مطابقت دارد [۱۷]. همچنین نتایج مطالعه حاضر هیچ‌گونه ارتباط معناداری بین غنی‌سازی شغلی کلی و حیطه‌های آن با میزان استرس کاری نشان نداد که مغایر با نتایج مطالعات مشابه انجام شده در مشاغل دیگر بود [۲۵،۲۶].

با توجه به نتایج، میزان غنی‌سازی شغلی و سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان اپراتور در سطح مطلوبی قرار ندارد و همچنین از طرفی ارتباط مستقیمی بین غنی‌سازی شغلی کلی و حیطه‌های آن به‌خصوص حیطه‌های استقلال و تنوع مهارت با کیفیت زندگی کاری وجود دارد. این مطالعه به نقش و تأثیر مدیریت سازمان جهت انجام مداخلات مؤثر در جهت بهبود غنی‌سازی شغلی و کیفیت زندگی کاری تأکید می‌کند. به همین منظور باید اقدامات مناسبی جهت افزایش استقلال و آزادی عمل کارکنان مانند واگذاری مسئولیت‌ها و کارهای اجرایی بیشتر به آن‌ها انجام شود و جهت افزایش تنوع مهارت باید به کارکنان اپراتور آموزش‌های لازم در

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-04-20]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1395.2.1.6.7]

خصوص به عهده گرفتن مسئولیت‌های متنوع شغلی و بکارگیری مهارت‌های گوناگون در حیطه شغلی داده شود تا زمینه‌های لازم برای احاطه کامل به کار و انجام مسئولیت متنوع ایجاد شود.

این مطالعه مقطعی در راستای ارتقاء غنی‌سازی شغلی و بهبود سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان جهت افزایش رضایت، اثربخشی، عملکرد شغلی کارکنان در محیط کاری و در نهایت دستیابی به بهره‌وری بالای سازمانی انجام شد که البته با محدودیت‌هایی از جمله پراکندگی زیاد پست‌ها در سطح استان و دشواری جمع‌آوری اطلاعات همراه بود؛ اما با انجام مطالعات تکمیلی با اطمینان بیشتری می‌توان در مورد نتایج به‌دست آمده و اقدامات مورد نیاز اظهارنظر کرد.

قدردانی

این مقاله بخشی از پایان‌نامه پژوهشی در دانشگاه علوم پزشکی تهران می‌باشد. از معاونت محترم بهره‌برداری و همچنین از مدیر، رؤسا وکلیه کارکنان شاغل امور انتقال نیروی برق استان مرکزی که کمال همکاری و مساعدت را در جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات به ما نمودند؛ صمیمانه تشکر و قدردانی می‌شود.

References

1. Bazaz JS, Pardakhtchi MH. Developing a model for the assessment of quality of work life in organizations. Iran J Manage Sci 2007; 2(5):123-51 (Persian).
2. Golami A. Factors affecting quality of working life in organization. Police Hum Dev 2010; 6(24):79-100 (Persian).
3. Newstrom JW, Davis K. Organizational behavior human behavior at work. 11th ed. New York: McGraw-Hill; 2002.
4. Johnsrud LK. Measuring the quality facility and administrative worklife: implication for college and university campuses. Res Higher Educ 2002; 43(3):379-95.
5. Saraji GN, Dargahi H. Study of quality of work life (QWL). Iran J Public Health 2006; 35(4):8-14.
6. Hellicy NC. Can Job-shairing improve quality of work life in South Africa? South Afr Busin Rev 2003; 1(4):131.
7. Alwani M, Memarzade GM. Organizational behavior. Tehran: Morvarid Publications; 2004 (Persian).
8. Gomez-Mejia LR, Balkin DB, Cardy RL. Managing human resources. New Jersey: Pearson Education; 2007.
9. Mohammad AT. Organizational behavior at work. Tehran: State Management Training Center; 2001 (Persian).
10. Kim H, Knight DK, Crutsinger C. Generation Y employees retail work experience: the mediating effect of job characteristics. J Busin Res 2009; 62(2):548-56.
11. Garg P, Rastogi R. New model of job design: motivating employees' performance. J Manage Dev 2006; 25(6):572-87.
12. Mwanzia Mulili B, Wong P. Continuous organizational development (COD). Indust Commercial Train 2011; 43(6):377-84.
13. Oldham GR, Hackman JR. Not what it was and not what it will be: the future of job design research. J Organizat Behav 2010; 31(2-3):463-79.
14. Moshabbaki A. Management of organizational behavior. 3rd ed. Tehran: Termeh Publication; 2006. P. 152 (Persian).
15. Anbari Z, Rahmani A, Abbassinia M, Ahmadnezhad I, Sadeghian M, Asghari M. The effect of job characteristics model (JCM) on job satisfaction in the automotive industry. Iran Occup Health 2014; 11(3):71-81 (Persian).
16. Salehfard M. The effect investigation of individual characteristics, job, organizational on the quality of working life in the company Iralco. Tehran: Public Administration; 2009 (Persian).
17. Carayon P, Hoonakker P, Marchand S, Schwarz J. Job characteristics and quality of working life in the IT workforce: the role of gender. Proceedings of the 2003 SIGMIS conference on Computer personnel research: Freedom in Philadelphia-leveraging differences and diversity in the IT workforce, Philadelphia; 2003. P. 58-63.
18. Khooshnood E. A survey on effect of the main points of job on the range of organizational commitments

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-04-20]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1395.2.1.6.7]

of the employers in the social secure organizational of Sanandaj city. [Master Thesis]. Sanandaj, Iran: Islamic Azad University of Sanandaj; 2012 (Persian).
19. Arab M, Shabaninejad H, Rashidian A, Rahimi A, Purketabi K. A survey on working life quality of specialists working in affiliated hospitals of TUMS. J Hosp 2013; 11(4):19-24 (Persian).
20. Dehghan M. The relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior. [MA Thesis]. Mashhad, Iran: Faculty of Education and Psychology, Ferdowsi University of Mashhad; 2012 (Persian).
21. Sadeghi Malmiri M. The analysis of jobs dimension in organizations. J Manage Sci 2012; 7(28):45-66 (Persian).
22. Edwards JA, Van Laar D, Easton S, Kinman G. The work-related quality of life scale for higher education employees. Qual Higher Educ 2009; 15(3):207-19.
23. Dehghan N, Salehi Sedghini J, Moradi AS. Explain the relationship between job enrichment and job satisfaction (Case Study: Electric Company). Quart Quantitat Res Manage 2010; 1(2):35-52 (Persian).
24. Cam O. The burnout in nursing academician in Turkey. Int J Nurs Stud 2001; 38(2):201-7.
25. Faraji O, Valiee S, Moridi G, Ramezani AA, Rezaei FM. Relationship between job characteristic and job stress in nurses of Kurdistan University of Medical Sciences educational hospitals. Iran J Nurs Res 2012; 7(25):54-37 (Persian).
26. Gelsma TI, Van Der Doef M, Maes S, Akerboom S, Verhoven C. Job stress in the nursing profession: the influence of organizational and environmental conditions and job characteristics. Int J Stress Manage 2005; 12(3):222-40.

[Downloaded from jhc.mazums.ac.ir on 2024-04-20]

[DOR: 20.1001.1.24236772.1395.2.1.6.7]