

## دو عامل اثربخشی عملکرد کارکنان: کیفیت زندگی و کیفیت زندگی کاری

حسین جناآبادی<sup>۱</sup>، ناصر ناستی زایی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۱۱/۲۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۱۱/۲۶

۱. استادیار روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

۲. دانشجوی دوره دکترای تخصصی مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران

نتیجه آن که پایین بودن کیفیت زندگی منجر به ضعف روحیه، پایین بودن حس همکاری و مسئولیت پذیری، افزایش دردهای جسمانی، احساس اضطراب و افسردگی و در نهایت عملکرد پایین می شود که این امر می تواند به نوبه خود کیفیت زندگی کاری فرد را تحت تاثیر خود قرار دهد. حال با توجه به محرز شدن رابطه بین کیفیت زندگی با کیفیت زندگی کاری راهکارهای ذیل ضروری می نماید: (۱) ارائه حمایت های عاطفی و اجتماعی از سوی خانواده، همکاران، (۲) تفویض اختیار و مسئولیت ها به سایر کارکنان جهت کاهش فشارهای جسمانی و روانی ناشی از کار، (۳) ارائه آموزش های لازم در زمینه فناوری اطلاعات و تجهیز کردن مرکز به رایانه و اینترنت جهت دسترسی سریع و آسان کارکنان به اطلاعات روزمره، (۴) تشویق کارکنان به انجام مستمر فعالیت های ورزشی از قبیل پیاده روی (خصوصاً خانوادگی)، شنا، آمادگی جسمانی و انجام معاینات پزشکی (۵) تجدید نظر در نظام های پرداخت حقوق و مزایا، آموزش و توسعه منابع انسانی، سبک مدیریت و بهداشت و ایمنی محیط کار.

### References

1. Mansour ME, Kotagal U, Rose B, et al. Health related quality of life in urban elementary schoolchildren. *Pediatrics* 2003; 111(6):1372-1381.
2. Khaganizade M, Ebadi A, Siratinayer M and Rahmani M. Relationship between job stress and quality of work life of nurses in military hospitals. *Military Med* 2008, 10(3):175-183.
3. Sigry JM, Efraty D, Siegel P and Lee DJ. A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Soci Indicat Res* 2001; 55(3): 241-302.

با توجه به این که منابع انسانی مهم ترین و اصلی ترین عنصر هر سازمانی محسوب شده و کامیابی هر سازمانی در دستیابی به اهدافش در گرو منابع انسانی مطلوب می باشد، توجه کردن به نیازهای روحی و جسمی کارکنان در تحقق این امر ضروری می نماید و باید هر چه بیشتر و بیشتر در جهت تامین و توجه به آنها گام برداشت. لذا ضروری می نماید کیفیت زندگی و کیفیت زندگی کاری در مراکز بهداشتی- درمانی ارزیابی گردد تا با تعیین عوامل مرتبط با آنها و ارتقای آنها، از توانمندی های بالقوه کارکنان در ارائه خدمات بهتر و مناسب تر به بیماران و سایر افراد جامعه استفاده نمود. کیفیت زندگی در علوم پزشکی تحت عنوان کیفیت مرتبط با سلامت است که عبارتست از: ارزیابی ذهنی فردی از وضعیت سلامت کنونی اش، مراقبت های بهداشتی، فعالیت های ارتقاء دهنده سلامتی که موجب سطحی از فعالیت کلی می شود و به فرد اجازه می دهد که اهداف ارزشمند زندگیش را دنبال کند<sup>۱</sup> که در مطالعه حاضر منظور از کیفیت زندگی بررسی سلامت فرد از ابعاد جسمانی، روانی، روابط و محیط می باشد.

از دهه ۱۹۷۰ بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان به عنوان یکی از مهم ترین موضوعات در بسیاری از سازمان ها از جمله سازمان های بهداشتی درمانی مطرح گردید<sup>۲</sup> اگر چه هیچ تعریف رسمی از کیفیت زندگی کاری وجود ندارد اما روان شناسان صنعت و دانشمندان مدیریت آن را به عنوان سازه ای در نظر گرفته اند که به رفاه کارکنان مربوط می شود و تمرکز آن فراتر از رضایت شغلی است. این سازه اثر مکان کاری بر رضایت از کار، رضایت در حیطه های زندگی غیر کاری، رضایت از زندگی کلی، خوش حالی شخصی و رفاه ذهنی را در بر می گیرد.<sup>۳</sup>