

## 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 دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران

نتیجه آن که پایین بودن کیفیت زندگی منجر به ضعف روحیه، پایین بودن حس همکاری و مسؤلیت‌پذیری، افزایش دردهای جسمانی، احساس اضطراب و افسردگی و در نهایت عملکرد پایین می‌شود که این امر می‌تواند 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 می‌نماید: (۱) ارائه حمایت‌های عاطفی و اجتماعی از سوی خانواده، همکاران (۲) تفویض اختیار و مسؤلیت‌ها به سایر کارکنان جهت کاهش فشارهای جسمانی و روانی ناشی از کار (۳) ارائه آموزش‌های لازم در زمینه فناوری اطلاعات و مجهز کردن مرکز به رایانه و اینترنت جهت دسترسی سریع و آسان کارکنان به اطلاعات روزمره (۴) تشویق کارکنان به انجام مستمر فعالیت‌های ورزشی از قبیل پیاده روی (خصوصاً خانوادگی)، شنا، آمادگی جسمانی و انجام معاینات پزشکی (۵) تجدید نظر در نظام‌های پرداخت حقوق و مزایا، آموزش و توسعه منابع انسانی، سبک مدیریت و بهداشت و ایمنی محیط کار. [م ت ع پ ز، ۱۳۹۰؛ ۱۳(ویژنامه ۱): ۹]

### 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 مهم‌ترین و اصلی‌ترین عنصر هر سازمانی محسوب شده و کامیابی هر سازمانی در دستیابی به اهدافش در گرو منابع انسانی مطلوب می‌باشد، توجه کردن به نیازهای روحی و جسمی کارکنان در تحقق این امر ضروری می‌نماید و باید هر چه بیشتر و بیشتر در جهت تامین و توجه به آن‌ها گام برداشت. لذا ضروری می‌نماید کیفیت زندگی و کیفیت زندگی کاری در مراکز بهداشتی-درمانی ارزیابی گردد تا با تعیین عوامل مرتبط با آن‌ها و ارتقای آن‌ها، از توانمندی‌های بالقوه کارکنان در ارائه خدمات بهتر و مناسب‌تر 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 کنونی‌اش، مراقبت‌های بهداشتی، فعالیت‌های ارتقاءدهنده سلامتی که موجب سطحی از فعالیت کلی می‌شود و به فرد اجازه می‌دهد که اهداف ارزشمند زندگی‌اش را دنبال کند<sup>۱</sup> که در مطالعه حاضر منظور از کیفیت زندگی بررسی سلامت فرد از ابعاد جسمانی، روانی، روابط و محیط می‌باشد.

از دهه ۱۹۷۰ بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان به عنوان یکی از مهم‌ترین موضوعات در بسیاری از سازمان‌ها از جمله سازمان‌های بهداشتی درمانی مطرح گردید<sup>۲</sup> اگر چه هیچ تعریف رسمی از کیفیت زندگی کاری وجود ندارد اما روان‌شناسان صنعت و دانشمندان مدیریت آن را به عنوان سازه‌ای در نظر گرفته‌اند که به رفاه کارکنان مربوط می‌شود و تمرکز آن فراتر از رضایت شغلی است. این سازه اثر مکان کاری بر رضایت از کار، رضایت در حیطه‌های زندگی غیر کاری، رضایت از زندگی کلی، خوش حالی شخصی و رفاه ذهنی را در بر می‌گیرد.<sup>۳</sup>

Please cite this article as: Janaabadi H, Nastiezia N. Two effective factors in the staffs performance: Quality of life and quality of working life. *Zahedan J Res Med Sci (ZJRMS)* 2012; 13(suppl 1): 9.