

بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با بار ذهنی کار در کارکنان

علیرضا موغلی^۱ زهرا رحمتیان جو^۲

۱.استاد تمام، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور

۲.کارشناسی ارشد، مدیریت پیشرفت و توسعه شهری و روستایی، دانشگاه پیام نور

خلاصه

در سال های اخیر توجه زیادی به کیفیت زندگی کاری معطوف شده و بخش عظیمی از وقت، بودجه و توجه صاحبانظران را به خود اختصاص داده و در این ارتباط مطالعات و پژوهش های فراوانی صورت گرفته است. دانشمندان و نظریه پردازان توسعه سازمانی از دیدگاه مختلفی به مفاهیم کیفیت زندگی کاری پرداخته اند و برای آن تعاریف متعددی ارائه کرده اند؛ ولی با وجود وجوه تمایز برداشت ها از کیفیت زندگی کاری، تحقیقات انجام شده نشان می دهند که برخی از شاخص ها در اغلب جوامع مشترک هستند که از آن جمله می توان به حقوق و مزایا، خدمات رفاهی، بیمه بازنشستگی و مواردی از این قبیل اشاره کرد. جمع بندی پژوهش های پیشین نشان می دهد که بین کیفیت زندگی کاری و بار ذهنی کار در کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

کلیدواژه: کیفیت زندگی کاری، بار ذهنی کار، کارکنان

مقدمه:

ورتر و دیویس^۱ کیفیت زندگی کاری مناسب را برخورداری از حقوق و مزایای مکفی و سرپرستی خوب، شرایط کاری خوب، شغل چالش انگیز سودمند تعریف کرده اند (۲۵). بهبود کیفیت زندگی کاری به هر فعالیتی اطلاق می شود که در هر سطحی از سازمان رخ می دهد و هدف از آن افزایش اثربخشی سازمان از طریق بالا بردن مقام و منزلت و فراهم نمودن امکان ترقی افراد می باشد (۲۶).

گریفین^۲ معتقد است کیفیت زندگی کاری یعنی میزان توانایی کارکنان در ارضای نیازهای مهم شخصی، با استفاده از تجربیاتی که در سازمان کسب کرده اند (۲۶). در مجموع می توان گفت کیفیت زندگی کاری به مفهوم داشتن نظارتی صحیح، شرایط کاری مناسب، پرداخت حقوق و مزایای مطلوب و مهم تر از همه، ایجاد فضای کاری چالش گرانه، مشارکتی و اقناع کننده است (۲۶، ۲۷). بر اساس تعریف ارائه شده در فرهنگ جامع مدیریت، QWL شرایطی است که در آن یک کارمند از مزایایی همچون سرپرستی خوب، محیط کار مطلوب، حقوق و مزایای مکفی و عادلانه و شغلی چالش انگیز و رضایت بخش بهره مند

¹ Werther W.B & Deiwis

² Morhed & Griffin