

## مقاله پژوهشی

## پیش بینی سلامت روان کارکنان بر اساس کیفیت زندگی کاری

ایرج بیگلری<sup>۱</sup>، حسن فهیم دوین<sup>۲</sup>، سید حمید نبوی<sup>۳\*</sup>، مجتبی احمدی<sup>۴</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد مدیریت تربیت بدنی، دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، بجنورد، ایران  
<sup>۲</sup> دکترای مدیریت ورزشی، استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد، گروه تربیت بدنی، مشهد، ایران  
<sup>۳</sup> کارشناس ارشد رفاه اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، بجنورد، ایران  
<sup>۴</sup> دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، هیات علمی گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندر گز، بندر گز، ایران  
 \* نویسنده مسئول: بجنورد، دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، دانشکده بهداشت، گروه بهداشت عمومی  
 پست الکترونیک: Nabavi.lix@gmail.com

وصول: ۹۳/۴/۱۷ اصلاح: ۹۳/۶/۱۰ پذیرش: ۹۳/۹/۵

## چکیده

**زمینه و هدف:** پژوهش حاضر با هدف پیش بینی سلامت روان کارکنان بر اساس کیفیت زندگی کاری در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان شمالی می باشد.

**مواد و روش کار:** مطالعه حاضر یک مطالعه مقطعی از نوع همبستگی بوده که در سال ۱۳۹۲ بر روی کارکنان ادارات ورزش استان خراسان شمالی انجام گرفت. داده ها به روش سرشماری از ۷۰ نفر از کارکنان جمع آوری گردید. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و پرسشنامه سلامت روان گلدبرگ (GHQ-28) بود. داده های تحقیق با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون چندگانه گام به گام با استفاده از نرم افزار SPSS14 بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

**یافته ها:** یافته های این مطالعه نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با اختلالات روان رابطه معناداری منفی وجود دارد (  $r = - / P = /$  ). از بین ابعاد کیفیت زندگی کاری متغیرهای محیط کاری ایمن و بهداشتی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری و پرداخت های منصفانه به ترتیب بیشترین توان تأثیرگذاری یا پیش بینی سلامت روان را داشتند.

**نتیجه گیری:** نتایج مطالعه نشان داد که پرداخت های منصفانه و نه ضرورتاً پرداخت های مالی بیشتر، محیط ایمن و سالم و همچنین روابط کاری میان کارکنان بر سلامت روان کارکنان تأثیر گذار است.

**واژه های کلیدی:** کیفیت زندگی کاری، سلامت روان، کارکنان

## مقدمه

محیط فردی و اجتماعی و حل تضادها و تمایلات شخصی به طور منطقی، عادلانه و مناسب تعریف نموده است [۳]. مطالعات زیادی حاکی از این بوده است که داشتن مشکلات روانی منجر به اختلال در انجام وظایف کاهش انگیزه و اضطراب، ترس و نگرانی شده و سبب می شود که فرد بخش قابل توجهی از نیروی فکری خود را صرف چنین مشکلاتی نماید [۴]. در نتیجه مسلم است که توان و علاقه کافی برای فعالیت در سازمان را نخواهد داشت. از آنجا که نیروی انسانی یکی از بزرگترین منابع و سرمایه های هر سازمانی محسوب می شود که سلامت آنها در افزایش بهره وری نقش تعیین کننده دارد. بنابراین هرگونه

سلامت روانی یکی از مباحث مهمی است که در رشد و بالندگی خانواده و جامعه موثر می باشد. کاپلان<sup>۱</sup> سلامت روانی را شامل سازگاری مداوم با شرایط متغییر و تلاش برای تحقق اعتدال بین تضادهای درونی و الزامات محیطی در حال تغییر می داند [۱]. فروید نشانه سلامت روانی را تعادل و هماهنگی بین نهاد، من و من برتر و همچنین سطوح خود آگاهی و ناخود آگاهی قلمداد نموده است [۲]. سازمان بهداشت جهانی سلامت روان را به عنوان قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح

انگیزش، رضایت، پذیرش مسئولیت و احساس تعهد نسبت به کار را تامین کند که بین کیفیت زندگی کاری و سلامت روان کارکنان رابطه منفی معنی دار مشاهده گردید [۱۰]. از آن جا که کیفیت زندگی کاری در هر قوم و جامعه معنی و محتوایی دارد و نمی توان برای آن یک شاخص عام و جهان شمول ارائه کرد [۱۱]، مطالعه حاضر به بررسی تحلیلی اجزا موثر کیفیت زندگی کاری بر سلامت روان کارکنان پرداخت.

### روش کار

مطالعه حاضر یک مطالعه مقطعی از نوع همبستگی ود که در سال ۱۳۹۲ انجام گرفت. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان شمالی تشکیل داده اند. با توجه به پایین بودن تعداد جامعه آماری و به منظور افزایش اعتباردرونی سرشماری انجام گرفت. بدین منظور ۷۰ نفر از کارکنان شامل ۵۰ نفر مرد و ۲۰ نفر زن از هفت شهرستان به پرسش های مطالعه پاسخ گفتند. داده های مورد نظر با استفاده از پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری قاسم زاده (۱۳۸۴) با ابعاد پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون گرایی در سازمان کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، توسعه قابلیت های انسانی و پرسشنامه سلامت عمومی GHQ28 گلدبرگ (۱۹۷۹) گرد آوری گردید. مقادیر آلفای کرونباخ نیز برای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۰/۸۴ و سلامت روانی ۰/۹۳ می باشد که بیانگر ثبات درونی قابل قبول این پرسشنامه ها می باشد. تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS14 و آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام) مورد بررسی قرار گرفت.

### یافته ها

نتایج مطالعه حاکی از این امر بوده که میانگین سنی افراد مورد مطالعه ۳۸/۴±۵/۸۰ بود. شاخص مرکزی و پراکندگی نمره ی کیفیت زندگی کاری در ابعاد هشت ۸ گانه شامل موارد زیر بوده است، پرداخت منصفانه و کافی ۷/۶۹±۲/۳۰، و محیط کاری ایمن و بهداشتی ۱۱/۳۱±۲/۴۵، تامین فرصت رشد و امنیت مداوم

برنامه ریزی و حتی سرمایه گذاری در این بخش که منتهی به حفظ و ارتقاء سطح سلامت کارکنان گردد، می تواند در نهایت منجر به افزایش کارایی شده و با بازگشت سرمایه همراه باشد.

از سوی دیگر در مدیریت معاصر کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده ای در سراسر دنیا مبدل شده است [۵]. در حالی که در دهه های گذشته فقط بر زندگی شخصی تاکید می شد [۶]. طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آنها بتوانند بین زندگی کاری و شخصی خود تعادل بر قرار کنند [۷]. امروزه بسیاری از سازمان ها دریافته اند که ایجاد تعادل بین کار و زندگی کارکنان تحت پوشش آنان در عمل موجب ارتقای رضایت شغلی و بالا بردن سطح خلاقیت و تولید می گردد. مطالعات نشان می دهد نیازهای روانی کارکنان در سازمان را می توان از طریق کاربرد فنون کیفیت زندگی کاری برآورده کرد. کیفیت زندگی کاری از جمله مباحث مهمی است که در جهان امروز بخش عظیمی از تلاش و توجه صاحبانظران را به خود معطوف نموده است. شیوه های بهره وری و کیفیت زندگی کاری به قدری اهمیت و محبوبیت یافته است که می توان آن را نهضت ایدئولوژیک نامید. بخشی از رکورد در بهره وری و کاهش کیفیت، در برخی از کشورها ناشی از کاستی های زندگی کاری و تغییراتی است که در علاقه مندی ها و رجحان های کارکنان پدید آمده است. به نظر می رسد که نیاز شدید به بهتر کردن کیفیت زندگی کاری در بسیاری از کارکنان وجود دارد، به ویژه در نزد کارکنانی که از آموزش بالایی بهره مند هستند [۸].

میر کمالی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان پیش بینی بهداشت روان بر اساس مولفه های کیفیت زندگی کاری دریافت که شاخصه های شرایط ایمن و سالم کاری و فرصت رشد توأمندیها بیشترین قدرت پیش بینی سلامت روان را دارند [۹]. گرینبرگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان کیفیت زندگی کاری و بالندگی سازمانی و سلامت روان کارکنان کیفیت زندگی کاری را یکی از فنون بالندگی سازمانی می دانند که سعی دارد عوامل سه گانه

جدول ۱: رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با سلامت روان در کارکنان

اختلالات روانی متغییر تابع			کیفیت زندگی کاری متغییر پیش بین
سطوح معنی داری	همبستگی پیرسون	تعداد	کیفیت زندگی کاری
۰/۰۰۱	- ۰/۴۶۳	۷۰	
۰/۰۰۱	- ۰/۴۸۳	۷۰	پرداخت منصفانه و کافی
۰/۰۰۱	- ۰/۴۶۶	۷۰	محیط کاری ایمن و بهداشتی
۰/۰۰۱	- ۰/۳۹۹	۷۰	فرصت رشد و امنیت مداوم
۰/۰۰۱	- ۰/۳۲۱	۷۰	قانون گرایی در سازمان کار
۰/۰۰۱	- ۰/۴۴۸	۷۰	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۰/۰۱۵	- ۰/۲۹۶	۷۰	فضای کلی زندگی
۰/۰۱۱	- ۰/۳۰۷	۷۰	یکپارچگی و انسجام اجتماعی
۰/۰۰۱	- ۰/۳۰۹	۷۰	توسعه قابلیت های انسانی

جدول ۲: پیش بینی سلامت روان بر اساس کیفیت زندگی کاری ( رگرسیون گام به گام چندگانه )

سطح معناداری	مقدار t	استاندارد شده	استاندارد نشده	مقدار A	مؤثر هستند
۰/۰۰۱	۸/۰۸۶	-	۶۱/۴۸۱		
۰/۰۰۱	۳/۹۸۰	۰/۴۷۶	۲/۲۴۸		مؤثر هستند
۰/۰۰۳	۳/۱۲۸	۰/۴۵۶	۱/۷۸۰		مؤثر هستند
۰/۰۳۰	۲/۲۲۳	۰/۲۹۵	۱/۴۸۴		مؤثر هستند
۰/۴۱۲	۰/۸۲۷	۰/۱۱۶	۰/۶۶۷		مؤثر هستند
۰/۷۷۴	-۰/۲۸۸	-۰/۰۴۰	-۰/۱۶۰		نیستند
۰/۹۱۶	۰/۱۰۶	۰/۰۱۵	۰/۰۶۲		
۰/۹۵۲	-۰/۰۶۱	-۰/۰۰۸	۰/۰۴۷		
۰/۹۹۵	-۰/۰۰۶	۰/۰۰۱	-۰/۰۰۷		

۱۰/۲۷±۲/۱۰، قانون‌گرایی در سازمان کار ۲/۷۳±۱۴/۳۹، وابستگی اجتماعی زندگی کاری ۲/۶۹±۱۴/۴۸، فضای کلی زندگی ۲/۷۸±۱۳/۴۰، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار، ۱/۴۲±۵/۴۶ و توسعه قابلیت‌های انسانی ۸/۷۰±۱/۸۹ می‌باشد. ابعاد سلامت روان شامل اختلال جسمانی ۴/۲۲±۱۱/۴۵، اضطراب ۴/۱۸±۱۲/۱۹، عملکرد اجتماعی ۵/۱۵±۱۴/۸۵ و افسردگی ۳/۹۶±۱۰/۱۶ بود یافته‌های تحلیلی پژوهش نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با اختلالات روان رابطه معنی‌دار منفی وجود دارد، (جدول ۱).

در پیش‌بینی سلامت روان کارکنان بر اساس ابعاد کیفیت زندگی کاری که با استفاده از رگرسیون گام به گام چندگانه به دست آمده مشخص شد که متغیرهای محیط کاری ایمن و بهداشتی بیشترین قدرت پیش‌بینی سلامت روان و پس از آن وابستگی اجتماعی زندگی کاری بیشترین توان پیش‌بینی سلامت روان را دارد (جدول ۲).

#### بحث

مطالعه حاضر جهت پیش‌بینی اثر کیفیت زندگی بر سلامت روان انجام شد نتایج مطالعه نشان داد که در درجه نخست متغیر محیط کاری ایمن و بهداشتی و سپس وابستگی اجتماعی زندگی کاری و نهایتاً پرداخت منصفانه و کافی از ابعاد کیفیت زندگی کاری بیشترین پیش‌بینی کننده سلامت روان بودند.

همچنین نشان داده شد که رابطه معکوس و معناداری بین کیفیت زندگی کاری و اختلالات روان وجود دارد، نیازهای روانی کارکنان در سازمان را می‌توان از طریق ارتقای کیفیت زندگی کاری بر آورده کرد. این یافته با نتایج مطالعات قاسمی، ۱۳۸۹، [۱۲] کامرانی، ۱۳۸۶ [۱۳] و لویس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱ [۱۴] همسو است اگر یک فرد واقعاً احساس کند که کیفیت زندگی کاری او بهبود یافته است، اعم از اینکه نتیجه عملکرد خودش باشد و یا سیاست‌هایی که از طرف سازمان در جهت افزایش بهره‌وری اتخاذ می‌شود، این مطلب به کارکنان نیروی بیشتری در جهت انجام کارش می‌بخشد، نتیجه‌ی طبیعی این فرایند ایجاد نیروی زندگی و جو فعال در داخل گروه یا سازمان است و موجب افزایش بهره‌وری فراتر از نتایج مورد انتظار می‌

شود و همین مطلب خود موجب انگیزه بیشتر برای کار بهتر و در نتیجه باعث سلامت روانی بیشتر افراد می‌گردد. در ارتباط با فرض پیش‌بینی سلامت روانی کارکنان بر اساس مولفه‌های کیفیت زندگی کاری یافته‌های تحقیق نشان داد که از بین مولفه‌های کیفیت زندگی کاری دو متغیر محیط کاری ایمن و بهداشتی به میزان (۰/۴۹-) و وابستگی اجتماعی کاری به میزان (۰/۳۹۹) بر متغیر وابسته سلامت روان موثر می‌باشند در نهایت اینکه دیگر متغیرها تاثیر بر سلامت روان ندارند. بخشی از نظام نگهداری منابع انسانی در سازمانها که باعث ارتقاء کیفیت زندگی کاری می‌شود اعمال تدابیر و اقدامات لازم در جهت تامین تندرستی کارکنان و ایجاد محیط کاری ایمن و بهداشتی می‌باشد. هر چقدر محیط کاری از ایمنی و بهداشت بیشتری برخوردار باشد، به همان میزان کارکنان از دغدغه ایمنی و بهداشتی کمتری برخوردارند.

بررسی مقایسه‌ای نتایج مطالعه حاضر با مطالعه رحیمی ۱۳۹۱ [۱۵] نشان داد که در هر دو مطالعه پرداخت منصفانه و کافی، مسایل مالی و همچنین روابط انسانی و وابستگی اجتماعی معنی‌دار بوده‌اند که نشان دهنده اهمیت مسایل اقتصادی-اجتماعی به عنوان تعیین‌کننده در سلامت روان است. همچنین در مقایسه با مطالعه کمالی ۱۳۹۱ [۹] هر دو مطالعه، محیط ایمن و بهداشتی را معنی‌دار یافتند ولی در مطالعه‌ی فوق رشد توانمندی‌ها نیز عامل تعیین‌کننده سلامت روان بوده که در مطالعه حاضر چنین امری مشاهده نشد که می‌تواند به علت تفاوت در محیط‌های پژوهشی باشد. مطالعه گرینبرگ ۲۰۱۱ نیز نتایج مشابه مطالعه حاضر داشته به طوری که کیفیت زندگی کاری با اختلالات روانی ارتباط منفی معنا دار داشته‌اند [۱۰]

از محدودیت‌های مطالعه حاضر می‌توان به کم بودن تعداد نمونه‌ها اشاره کرد به گونه‌ای که در جوامع با واریانس بیشتر به نظر می‌رسد، در ارتباط بین این دو مقوله کیفیت زندگی و سلامت روان شکل متفاوت تری بخود بگیرد.

#### نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه نشان داد که پرداخت‌های منصفانه و نه ضرورتاً پرداخت‌های مالی بیشتر، محیط ایمن و سالم و

### تشکر و قدر دانی

مطالعه حاضر از طرح پژوهشی با کد..... در دانشگاه آزاد مشهد استخراج شده محققین بر خود لازم می دانند از کلیه ی مدیران و کارکنان ادارات تربیت بدنی خراسان شمالی نهایت تقدیر و سپاس خود را به جهت همکاری در انجام پژوهش فوق به عمل آورند.

همچنین روابط کاری میان کارکنان بر سلامت روان تاثیر گذار است بنابراین پیشنهاد می گردد مدیران با در نظر داشتن این سه مقوله بهبود سلامت روان، کاهش اضطراب و سایر تنشها را سر لوحه کار خود قرار دهند.

### References

1. Kaplan L, Education and mental health, New York, Harper and Row, 1971, 105.
2. Shafieabadi A, Naseri GH, Theories of counseling and psychotherapy, Tehran, Nashr – e – Daneshgahi PublicationCenter, 1989[Persian].
3. WHO, Promoting mental health: concepts, emerging evidence and practice: report of the world health organization, department of mental health and substance abuse collaboration with the Victorian health promotion foundation and university of Melbourn, 2005.
4. Sadhegi A, rahmani B, kiaei MZ, ahmadpour M, mohamadi R, Nabavi SH, study of mental health status in workers of shahidrejaie hospital Qazvin journals of north khorasan university of medical sciences, 2011,2(4):33-38[Persian].
5. Luthans, Fred. Organizational Behavior, 8th Edition, New York: MC Graw- hill International Editions, 1998. P.205.
6. Mohebal D, Better work life, the factor of increase in productivity, Journal of managment studies healing and transformation 1994, 13, 14[Persian].
7. AkdereMesut. Improving Quality of Work Life Implications for Human Resources, Business Review, 2006.1.173.
8. Sayyahi Ak, Quality of Work Life, Journal of Work and community, 2001, 29;37-43
9. Mirkamali SM, Workaholism, new challenges for human resource management agencies, 2012,
10. Greenberg J, baron R, Behavior in organization, Health and valuation of life, Aging Health, 2007: 19 (6):21-26
11. Farahbakhsh S, Assessment of quality of work life in mental health School administrators, Journal of Mental Health, 2012, (14); 55[Persian].
12. Ghasmzadeh A, The effect of Career Advice by Davis Method on Quality of Work Life, Thesis of Career Advice, Esfahan 2010 [Persian].
13. Kamrani Z, The relationship between quality of work life and the mental health, Thesis 2007, Marvdasht, Iran [Persian].
14. Lewis, D, Brazil, K, Krueger, P, Lohfeld, L, & Tjam, E. Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life, Leadership in Health Services, (2001).14, 9-15.
15. Rahimi H, Effect of quality of working life on Faculty member Entrepreneurship, Thesis of Education Management, Esfahan [Persian].

Original Article

## Predicting employees' mental health based on life-work quality

Biglari I<sup>1</sup>, Fahim Devin H<sup>2</sup>, Nabavi SH<sup>3\*</sup>, Ahmadi M<sup>4</sup>

<sup>1</sup>MSc of Sport Management, North Khorasan University of Medical Sciences, Bojnurd, Iran

<sup>2</sup>Ph.d of Sport Management, Azad University Mashhad, Mashhad Unit, Mashhad, Iran

<sup>3</sup>MSc of Social Welfar , North Khorasan University of Medical Sciences, Bojnurd, Iran

<sup>4</sup>Phd Student of Sport Management, Faculty Member of Azad Eslami University ,Bandar Gaz Unit, ,Bandar Gaz, Iran

**\*Corresponding Author:**

North Khorasan University  
of Medical Sciences,  
Bojnurd, Iran

Email:

Nabavi.lix@gmail.com

---

**Abstract**

**Background and objective:** the present research aims at predicting employees' mental health based on life-work quality in the Sport and Youth offices of North Khorasan Province.

**Material and method:** the present study is a cross-sectional correlational study, which was conducted on the Sport and Youth offices of North Khorasan Province in 2013. The data for 70 cases were collected by statistical methods. The data gathering tools were the word-life quality questionnaire and the Goldberg mental health questionnaire (GHQ-28). The research data were investigated and analyzed using Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression test by SPSS14 software.

**Results:** the findings of this study showed there is a negative and significant relationship between work-life quality and its aspects, and mental discrepancies ( $P = 0.001$ ,  $r = -0.463$ ). Among the aspects of work-life quality, safe and hygienic work environment and work-life, social interdependence and the highest affectivity or predictive value for mental health, respectively.

**Conclusion:** the results of this study indicated that just payments, not necessarily higher financial payments, safe and healthy environment as well as work relationship between employees are affective on their mental health.

**Keywords:** work-life quality, mental health, employees

---

**Submitted:** 28 Jun 2014

**Revised:** 1 Sep 2014

**Accepted:** 26 Nov 2014