



[www.ElitesJournal.ir](http://www.ElitesJournal.ir)

مجله نخبگان علوم و مهندسی

Journal of Science and Engineering Elites

ISSN 2538-581X

جلد ۲- شماره ۲- سال ۱۳۹۶



## ارزیابی عوامل موثر در ارتقای کیفیت زندگی کاری

علی صابری<sup>\*۱</sup>

۱- پژوهشگر علوم پایه

[\\*sharemjazi@gmail.com](mailto:sharemjazi@gmail.com)

ارسال: خرداد ماه ۹۶ پذیرش: تیرماه ۹۶

### چکیده

برای کسب کیفیت مطلوب کاری و اجرایی کردن طرح و ایده ها در یک نظام شغلی، باید از ساختارهای استاندارد پیروی کرد. آنچه در شکل دادن درست به یک نظام اجرایی نقش دارد استفاده درست از منابع و داده ها است دانشی که بتواند با ساختاری تعریف شده و برنامه ریزی شده، بین سرمایه های انسانی و ساختارهای سازمانی که ارایه دهنده شغل به افراد می باشند یک رابطه مکمل و همسو برقرار نماید. شیوه کاری نظام شغلی باید با معیارهای جهانی روابط اعضا در یک سازمان مطابقت داشته باشد به توانایی های فرد اهمیت بدهد و راهکارهایی برای استفاده درست از تخصص و مهارت های سرمایه های انسانی داشته باشد مفاهیم روانشناسی باید در قوانین کاری مطرح باشد و شغل را با تعریفی درست بیان کند. کیفیت زندگی کاری زمانی به ایده آل می رسد که هم افراد در یک سازمان تعریفی درست از کار و محیط کاری داشته باشند و هم در ساختار یک سازمان تعریفی درست از منابع انسانی بیان شده باشد. به عبارتی باید دانشی سیستمی در استفاده از مهارت های کلی زندگی در نظام های شغلی تعریف شود.

کلمات کلیدی: شغل، نظام شغلی، سازمان، اجتماع، زندگی کاری.

### ۱. مقدمه

مفهوم و تعریفی متفاوت از کار و شغل در نهادها و سازمان ها ارائه می شود همین تعریف، نگرش و کارایی متفاوتی ایجاد می کند و در روند آن سازمان یا جامعه به شکلی نمایان می شود. پس مبنای اصلی و اساسی که میتواند باعث بازده بهتر کاری شود تعریف و برداشت آن جامعه از کار و رابطه آن با زندگی افراد می باشد. اگر تعریف استاندارد و مبنای روانشناختی داشته باشد و در برنامه ریزی سازمان ها به ماهیت فردی در تعریف شغل توجه شود بازده آن سازمان مطلوب می باشد و نوع ساختار سازمانی که برای اداره یک نهاد بیان می شود اگر مفاهیم روانشناسی اجتماعی را به درستی در ساختار کاری نهادینه کرده باشد هم عملکرد نهاد و هم عملکرد اعضا فرآیندی همسو با یکدیگر در جهت یک نظام اجتماعی استاندارد می شود. جوامع پیشرفته یا سازمان های موفق قوانین و ساختارهای اجتماعی ایده آل و استانداردی دارند و همین ساختار روان و سیستم فکری اعضا را به درستی می شناسد و

تعریف درستی از کار و شغل را بیان می کند و در نتیجه هم راندمان آن نهاد و سازمان بهتر است و هم افراد از لحاظ روانی به علت فعالیت در یک سازمان استاندارد، در وضعیت مناسبی می باشند.

## ۲. بیان مساله

کل مفهوم زندگی یک بیان گسترده اعمال حیاتی می باشد یعنی زمانی یک زندگی ساختاری استاندارد دارد که به تمام ابعاد وجودی فرد توجه نشان دهد و بداند که کار یا شغل باید همسو با روحیات فرد باشد تا بتوان نتیجه و بهرمندی مطلوبی کسب کرد پس برای بستر سازی در یک جامعه و استفاده از تواناییها و ساخت یک جامعه مطلوب با روند کاری استاندارد، باید جهان بینی که آن جامعه به افراد می دهد یا تعریفی که ساختار نظام اجتماعی از فرد، شغل، زندگی و جامعه بیان می کند، باید مفاهیمی باشند که تمام ساختار اداره یک جامعه را به درستی تعریف کنند و به آن اهمیت بدهند تا چنین جامعه ای سیستمی پیوسته و منظم داشته باشد کیفیت زندگی یا شغلی یک فرد زمانی مطلوب می باشد که فرد از کار و فعالیت خود بازده روانی مثبتی دریافت نماید یعنی فعالیت شغلی باید باعث رضایتمندی در زندگی فرد شود در اینصورت شغل فرد شغلی همسو با روحیات و همسو با زندگی او می شود و اگر این همسویی در سطحی استاندارد باشد کیفیت زندگی کاری مطلوب بیان می شود و بدیهی است که چنین فردی از لحاظ شغلی فردی موفق و از لحاظ اجتماعی شهروندی مطلوب در جامعه می شود و این تبادل درست فرد با جامعه و فرد با شغل، در ابعاد متفاوت در جامعه نمایان می شود.

## ۳. طرح مساله

برای رسیدن به حد استاندارد و ایده آل در یک ساختار کاری باید به تمام مبانی زیربنایی آن ساختار اهمیت داده شود تمامی ابعاد آن در نظر گرفته شود. در مفهوم کیفیت زندگی کاری باید تعریفی که از زندگی کاری ارایه می شود تعریفی کلی و جامع باشد تا بتوان عوامل موثر در این پدیده را به درستی فهمید و راهکارهای مناسب برای ارتقای کیفیت زندگی کاری ارایه داد.

### ۱.۳. تعریف زندگی کاری

زندگی کاری در واقع نوعی مطلوب از انجام دادن فعالیت های شغلی است به گونه ای که زندگی اجتماعی فرد را هم تحت تاثیر قرار داد و همسو با روند زندگی افراد باشد یعنی کار، فرآیند یا مقوله ای جدا از روند از زندگی نباشد زندگی و فعالیت شغلی فرد در یک راستا باشد و مکمل یکدیگر در بیان هویت زندگی فرد باشد. سبک کاری یک هویت اجتماعی به اشخاص می دهد اگر کیفیت این سبک کاری استاندارد باشد هویت فرد به درستی در جامعه شکل می گیرد و فرد بازده مطلوبی در اجتماع خواهد داشت و اجتماع با داشتن چنین افرادی ساختاری مطلوب پیدا خواهد کرد و روند فعالیت های اجتماعی در بعد کلی آن، در آن جامعه با این پشتوانه کاری، روند ایده آل می باشد. گسترده گی و اهمیت مفاهیم اصلی در ساختار شغلی در جوامع پیشرفته به دقت بیان میشود و فرهنگ سازی های اصولی در این زمینه بر مبنای روانشناسی فردی و شغلی انجام می شود و اینگونه افراد متناسب با روحیات و خصوصیات خود شغل و فعالیت کاری خود را پیدا خواهند کرد و در نتیجه بازده کاری چنین افرادی بیشتر از کسانی خواهد بود که بدون توجه به ماهیت شغل و خصوصیات اجتماعی خود، فعالیت کاری دارند و همچنین سبک زندگی افراد موفق در شغل از کیفیت بهتری برخوردار خواهد بود و جامعه نیز با داشتن اعضای موفق از لحاظ شغلی، ساختاری ایده آل پیدا خواهد

کرد. داشتن زندگی کاری ایده آل زمانی تحقق می یابد که ساختارهای اجتماعی و سازمانی از یک مدیریت و برنامه ریزی بهره ببرند که منابع انسانی که سرمایه اصلی ارتقای کیفیت کاری در نظام شغلی می باشند، مورد توجه قرار بگیرند. در تعریف زندگی کاری سه عامل فرد، ساختار اجتماعی و ساختار سازمانی یا شغلی نقش دارد. فرد که هسته اصلی برای اجرایی کردن مقوله کیفیت زندگی کاری است. یعنی ساخت فرد با کیفیت زندگی کاری ایده آل، هدف یک سازمان یا اجتماع است که باید برنامه ها به گونه ای در شخص پیاده سازی و اجرا شود که مسیر رسیدن به کیفیت زندگی کاری مطلوب برای او میسر شود. علاوه بر نقش نهادها و سازمان در دادن زندگی شغلی مطلوب به فرد، خود فرد هم باید دامنه رشد و آگاهی خود را نسبت به جامعه، زندگی، شغل و نقش خود به عنوان عامل مهم، را افزایش دهد و به فردی آگاه و دانش پذیر تبدیل شود. زندگی کاری مطلوب باید هدف و دغدغه یک فرد اجتماعی باشد و برای رسیدن به این مطلوب باید نقش خود را به درستی ایفا نماید.

### ۲.۳. نقش ساختارهای اجتماعی در ارتقای کیفیت زندگی کاری

ساختارهای اجتماعی حاکم بر جامعه نیز باید از یک دانش اجتماعی برای اداره اجتماع و خلق زندگی ایده آل برای افراد بهره ببرند و از دانش های نوین علمی و روانشناسی اجتماعی بهره ببرند و نوعی فرهنگ سازی هدفمند و استاندارد را در ساختار اجتماع نهادینه کنند تا مسیر برای افراد اجتماع برای کسب شغل مطلوب هموار شود. علاوه بر فرد و ساختار اجتماع عامل ساختار سازمانی یا شغلی که در جامعه در نوع های متفاوت حاکم بر نهادهای شغلی می باشد باید ساختاری استاندارد و ایده آل داشته باشد و ساختار استاندارد هم ساختاری است که هم عنصر دانش مدیریتی و کاری و ابعاد روانشناسی فردی و اجتماعی را به درستی تعریف و اجرا کند. بیشتر افراد در جوامع متفاوت به کار و فعالیت شغلی می پردازند که هم مغایر با خصوصیات فردی آنهاست و هم در شغل خود موفق نیستند و همچنین فعالیت کاری خود را با علاقه و اهمیت انجام نمی دهند و این نداشتن رضایت شغلی باعث می شود فرد نتواند در روند یک سازمان یا نهاد شغلی موثر باشد و همین باعث رکود در نهادهای شغلی و همچنین بی علاقهگی و خستگی کاری در فرد می شود و بالطبع در ساختار اجتماع هم تاثیر منفی می گذارد و اینگونه فرد کیفیت زندگی کاری مطلوب و استاندارد ندارد. هدف اول هر سازمان یا نظام اجتماعی باید ساخت زندگی ایده آل با امنیت و رفاه شغلی و اجتماعی برای افراد آن جامعه باشد و هر ساختار و برنامه ریزی که این عنصر اصلی را به درستی در ساختار خود نهادینه کند بهتر می تواند در افراد اجتماع تاثیر بگذارد، برنامه و اهداف خود را اجرایی کند و جامعه ای با معیارهای استاندارد را برای اعضای اجتماع بسازد. از آنجا که علم و تکنولوژی در دوران حاضر بیشتر روند زندگی افراد را در بر گرفته است لذا یادگیری و استفاده از روشهای علمی و پیشرفته می تواند هم به فرد و هم به سازمان و نهاد های شغلی در رسیدن به اهداف کمک کند. عوامل و عناصر اصلی در ساخت یک نظام استاندارد بیان شد. فرد، ساختار نظام اجتماعی و ساختار و روش کاری سازمان ها و نهاد ها که ارابه دهنده شغل به افراد می باشند. با توجه به اینکه ماهیت کیفیت زندگی کاری به ساختار و روش های برنامه ریزی سازمان و نهادها مربوط می شود در ادامه این عامل بررسی و تحلیل می شود.

#### ۴. عوامل موثر در ساختار و شیوه کاری سازمان ها و نهادهای ارایه دهنده شغل به افراد نقش

##### ۱.۴. مدیریت منابع انسانی

از آنجا که سرمایه های یک جامعه که می توانند اداره کنندگان آن جامعه باشند افراد انسانی هستند. شیوه مدیریت و برنامه ریزی نهادها های شغلی باید به گونه ای باشد که تواناییها و استعدادهای افراد را شناسایی کند و بتواند جایگاه متناسبی به افراد آن جامعه بدهد تا افراد در نقش شغلی خود موفق باشند و انجام چنین عملی مستلزم توجه به مقوله مدیریت منابع انسانی می باشد. استفاده درست و شناخت از توانایی های افراد در یک نهاد کاری منوط به دانستن شیوه ها و دانش مدیریتی است که بتواند از این منابع انسانی بیشتری بهره وری را ببرد. یعنی وقتی تعریفی درست از کار ارائه بشود. این تعریف کاری دارای اصول و قوانینی است که در آن به مدیریت استفاده از منابع انسانی اهمیت می دهد و از دانشی استاندارد پیروی می کند که در این دانش استاندارد افراد انسانی باید به درستی و اصولی فهمیده شوند، توانایی و استعدادهای آنها شناسایی شود و بستری برای پرورش و بکارگیری این استعداد و توانایی ها ایجاد شود تا هم فضایی کاری مطلوب برای فعالیت افراد فراهم شود و هم نهادهای کاری بتوانند بازده بیشتری داشته باشند. اینگونه یک ساختار مدیریت استفاده از توانایی های افراد می تواند اهمیت داشته باشد.

##### ۲.۴. رفتار سازمانی

وقتی به شیوه مدیریتی مطلوب، افراد در جایگاه شغلی متناسب قرار گرفتند شیوه کاری و برنامه ریزی آن سازمان است که می تواند افراد را ماهر و توانا کند و همچنین از توانایی های افراد با ساختار مناسب سازمانی بهره ببرد. رفتار سازمانی باید با دانشی که به زندگی فرد، به نظام جامعه و ساختار سازمان اهمیت می دهد برنامه ریزی بشود، رفتار و شیوه کاری استاندارد معرفی کند که افراد با رعایت آن بتوانند به کیفیت زندگی کاری ایده آل برسند. موفقیت یک نهاد کاری از روش عملکرد آن نهاد نشأت می گیرد اینکه نهاد چه برنامه ریزی ها و قوانینی را در اساس شیوه کاری خود دارد. ساختار یک رفتار سازمانی یعنی مجموعه فهم و دانش کاری است که در قالب یک تجربه یا دستورالعمل می تواند شیوه کار نهاد ها و سازمان را ارتقا بدهد. یعنی مفاهیمی استاندارد داشته باشد از علوم انسانی چون شناخت ماهیت افراد، تطابق شغل با خصوصیات افراد، تعریف درست از فعالیت کاری، شیوه ارتقا بازده نهادها و مفاهیمی از این دسته می تواند یک رفتار سازمانی ایده آل را شکل بدهد. چرا که اگر رفتار سازمانی در قالب یک اساسنامه کاری نوشته شود و در اختیار افراد و سازمان قرار گیرد. اگر مبنای این اساسنامه از این مفاهیم روانشناختی که فرد و نهاد و نظام اجتماعی را به هم مرتبط می داند و تعریفی درست از آنها دارد، پس این رفتار سازمانی می تواند ساختاری ایده آل داشته باشد و همچنین میتواند روند فعالیت کاری فرد و سازمان را ارتقا بدهد.

##### ۳.۴. مدیریت دانش

رفتار سازمانی ایده آل و شناسایی سرمایه و منابع انسانی نیازمند یک مدیریت کامل و با دانش و تجربه است که بتواند این قابلیت ها را با تخصص و شیوه کاری خاص به رضایتمندی عالی شغلی برساند یعنی به گونه ای که بازده نهادهای شغلی را به ایده آل برساند و این مدیریت دانش محصول هوش فردی و تخصصی و تجارب است که باعث ممتاز شدن آن سازمان می شود و اعضای خود را در وضعیت شغلی و روحی مطلوب قرار می دهد یعنی به گونه ای مدیریت اجرا می شود که علاوه بر موفقیت شغلی، موفقیت در روند زندگی افراد نیز حاصل شود و افراد از یک کیفیت زندگی کاری خوب بهره مند می شوند. با تغییر در شیوه کار سازمان ها و

تغییر در شیوه زندگی و تغییر در سیستم فکری افراد، پس برخورد با این جامعه کار در این نهادها و ارتباط با افراد هم نیازمند تغییر در شیوه ارتباط سازمانی و اجتماعی است یعنی برای زندگی کردن و فعالیت مفید داشتن و موفق شدن باید هم فرد و هم نظام های اجرایی با نگرشی کامل و هستی شناسانه و انسان شناسانه، ساختار های ارتباطی و اجتماعی را بررسی کنند. باید رشد و پرورش فکری داده شوند هم افراد و هم ساختارهای سازمانی و مدیریتی در تمام ابعاد آن.

مدیریت دانش با یک رویکرد نوین مدیریتی به اداره کردن نهاد ها با شیوه ای که در آن مفاهیم ارتباطی از یک اساس روانشناسی بهره می گیرد، شیوه کار نهادهای کاری را برنامه ریزی و مدیریت می کند و همچنین افراد را هم به درستی می شناسد به افراد در شیوه فعالیت کاری کمک می کند و افراد هم چون یک ساختار مدیریت دانشی در فضای کاری مطلوبی برای آنها ایجاد کرده، پس افراد فعالیت کاری رضایت بخشی دارند و در نتیجه روند کاری آن سازمان هم ارتقا می یابد در این تبادل و همسو کردن تعریف کار برای فرد و سازمان.

#### ۴.۴. رسیدن به رضایتمندی شغلی

آنچه باعث موفقیت می شود داشتن فعالیت مورد علاقه است برای یک فرد و داشتن نیروهای انسانی موفق برای یک سازمان و این تبادل و توافق بین فرد و نهاد زمانی حاصل می شود که شغل و فعالیت کاری مطابق با میل فرد و مطابق با توانایی های او باشد. اگر فرد معیارهای درستی در انتخاب شغل خود داشته باشد و نظام اجتماعی و سازمانی به گونه ای برای افراد بستر سازی کرده باشد که افراد بتوانند انتخابی درست داشته باشند. افراد فعالیت های کاری خود را شیوه مناسب و ایده آل انجام می دهند و چون از روی علاقه و آگاهی بوده، به فعالیت خود علاقمند می شوند و همچنین بازده سازمان کاری خود را نیز بهبود می بخشند. پس عامل رضایتمندی فرد از شغل خود می تواند، عنصری اساسی در دادن یک کیفیت زندگی کاری ایده آل به افراد باشد. همچنین فرد هم با بودن در یک محیط کاری ایده آل که تمام جوانب زندگی اجتماعی را اهمیت می دهد، به فردی قانونمند و شهروندی درست تبدیل می شود که می تواند در این سیستم شغلی برای سازمان عضوی موثر باشد. با بیان نقش این عوامل در ساختار نهادهای شغلی می توان به تعریف درستی از شغل و کیفیت زندگی کاری و شغلی رسید که در ادامه این دو مفهوم بیان می شوند:

#### ۴.۴.۱ تعریف شغل

شغل صرفاً یک کسب درآمد نیست و نباید باشد. باید تعریف و فهم فرد و از شغل به گونه ای باشد که به او در روند زندگی کمک کند یعنی فعالیت کاری درست، یک زندگی ایده آل را هم برای فرد بسازد و او را در حالت روانی استاندارد قرار دهد یعنی به گونه ای نباشد که فرد سرخورده و نا امید باشد و انجام فعالیت های کاری او از روی اجبار و فقط کسب درآمد باشد که در اینصورت هرگز فرد کیفیت زندگی کاری خوبی نخواهد داشت و همچنین در فعالیت خود هم نمیتواند موفقیت کسب کند. نظام های اجتماعی نهادهای کاری باید به گونه ای بستر سازی کنند که افراد بتوانند کار مورد علاقه خود را پیدا کنند و با انتخاب درست شغل افراد خلاق و نهادهای موفق ایجاد می شوند. پس برای اینکه فرد از لحاظ روانشناسی دچار سرخورده گی و ناکامی در فعالیت خود نشود باید در انتخاب شغل متناسب با خصوصیات خود اقدام نماید و گزینه های استاندارد و ایده آل را در انتخاب شغل ملاک قرار دهد.

## ۲.۴.۴ کیفیت زندگی کاری ایده آل

وقتی مفاهیم موثر در فرآیند زندگی کاری بیان شد و تعریف درست شغل، پس زندگی کاری در واقع هماهنگی و همسویی فعالیت شغلی با روند زندگی فرد می باشد، یعنی این دو عامل در مسیر همسو به بیان فرد در جامعه می پردازند. بدیهی است که اگر این همسویی و تبادل بین شغل فرد و زندگی او به شیوه ای آگاهانه باشد که مفاهیم روانشناختی و هستی شناسی را به درستی تعریف کند می توان انتظار داشتن یک زندگی کاری ایده آل را برای فرد داشته باشد. لازم به ذکر است که همچنانکه بیان شد ساختارهای اجتماعی و همچنین ساختارهای نهادهای شغلی هم باید به شیوه ای ایده آل که در آن مبانی روانشناسی مورد اهمیت قرار می گیرد در این فرآیند اجتماعی مشارکت نمایند چرا که هدف یک نظام اجتماعی هم پرورش و ساخت افراد برای جامعه می باشد و همچنین اداره جامعه به بهترین حالت، که اگر فرد یک کیفیت زندگی کاری مطلوبی داشته باشد بدیهی است که در اجتماع هم می تواند مفید باشد.

### ۵. بحث و نتیجه گیری

آنچه نتیجه ایجاد یک ساختار سازمانی استاندارد در یک نهاد کاری است و آنچه موفقیت و رضایتمندی شغلی را برای فرد به وجود می آورد، بهره گرفتن از علوم روانشناسی و جامعه شناسی است در ساختارهای برنامه ریزی کاری، چرا که اگر ابعاد انسانی به درستی تعریف شود و فرد درست استعداد و توانایی هایش در جامعه شناخته شود و بستری ایده آل توسط نظام های اجتماعی برای انتخاب شغل و ایجاد یک محیط کاری مطلوب برای او ایجاد شود. هم افراد جایگاه درست خود را پیدا می کنند و فعالیت کاری خود را با عشق و علاقه انجام می دهند و هم نهادها و سازمان ها با داشتن چنین نیروهای انسانی سرآمد میتوانند در اجرایی کردن اهداف خود موفق تر باشند و بازده ایده آل خود را از منابع انسانی مطلوب ببرند. داشتن نهادهای کاری موفق هم میتواند مسیری را برای آینده آن جامعه پی ریزی نماید که نسل های بعدی محیطی مناسب برای انتخاب و شناخت شغلی داشته باشند و بدیهی است اگر افراد و سازمان های موفق در یک جامعه فعالیت کنند بر سایر روند جامعه اثر بخش می باشند و محیط ها و استعدادهای جدید شناسایی میشود در فعالیت های اجتماعی و سازمانی از این استعدادهای استفاده می شود که ارتقای کیفی زندگی در معنای کلی آن را شامل می شود.

پس کیفیت زندگی کاری یا داشتن شغل متناسب با روحیات و استعداد و توانایی ها فقط وابسته به فرد نیست و اثر بخشی آن نیز تنها بر روی فرد نیست. بلکه یک روند سیستمی و اجتماعی است که باید یک هماهنگی آگاهانه در ساختار اجتماع و فرهنگ آن جامعه جریان داشته باشد که بخواهد افراد را آگاه کند در انتخاب شغل خود و همچنین محیط های کاری استاندارد در جامعه باشد تا آنچه که افراد برای موفقیت شغلی نیاز دارند در اختیار داشته باشند و روند فعالیت نهادهای کاری هم به درستی شکل بگیرد و این هماهنگی بین فرد آگاه و نظام اجتماعی استاندارد و ساختارهای سازمانی ایده آل، هم فرد را به کیفیت زندگی کاری ایده مطلوب می رساند هم بازده نهادها و سازمان را هم ارتقا می دهد.

### ۶. مراجع :

صابری، ع، مدیریت دانش، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و اقتصاد در قرن ۲۱، تهران دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۹۵.