



Effect of Quality of Work Life on Mental Health of Flight Crew Staff of Havanaja

Mohamadali Akramifard¹, Sholeh Salehi^{2*}, Mehdi Mohammadi³

¹ Department of Command, Faculty of Command & Staff, Amin Police University, Tehran, Iran.

² Department of Management, Faculty of Science & Technology Human Resources, Amin Police University, Tehran, Iran.

³ Department of Military Psychology, Security & Intelligence Faculty, Amin Police University, Tehran, Iran.

ABSTRACT

Aims: Quality of work life and mental health are among the important factors affecting staff performance in organizations. The purpose of this study was to investigate the effect of quality of work life on mental health of airline staff.

Materials & Methods: This research is an applied and descriptive survey method that was conducted in one of the airline centers of Naja in Tehran, Iran between September 2018 and May 2019. The statistical population of the study consisted of all Naja air flight staff including 400 pilots and flight engineers 196 of whom were selected by stratified random sampling of the study center. Data were collected using two standard questionnaires of Walton Quality of Work Life and Goldberg and Hiller Mental Health Questionnaire. The Kolmogorov-Smirnov test was used to check the normality of the observations and to investigate the causal relationship between independent and dependent variables and to confirm the whole model, the structural equation modeling and path analysis method was used in Lisrel 8.5 software.

Findings: The component of social cohesion in the work organization with a factor of 0.91 was the most important component of quality of work life and anxiety with a factor of 0.90 was the most important variable of mental health. Independent variables of quality of work life including safe working conditions, ability to develop human abilities, opportunity for permanent growth, social cohesion in work organization, work environment and social dependence of work life were effective with path coefficient above 0.5 on mental health dependent variable of study group.

Conclusion: Improvements in the quality of work life including social cohesion, work environment, social dependence of work life, the possibility of expanding human capabilities, providing permanent growth opportunities and safe working conditions are effective in improving the mental health of airline staff.

KEYWORD: Mental Health; Quality of Life; Pilots

How to cite this article

Akramifard MA, Saleh S, Mohammadi M. *Effect of Quality of Work Life on Mental Health of Flight Crew Staff of Havanaja* J Police Med. 2020;9(2):79-84.

*Correspondence:

Address: Police University,
Jeddi Ardabili Street, West
Hemmat High Way, Tehran,
Iran.
Postal Code: 1498619991
Phone: +989121056631
Tel: +9848931872
Fax: +9848931860
Mail:
salehi_sh2010@yahoo.com

Article History

Received: 23/06/2019

Accepted: 11/01/2020

ePublished: 03/04/2020

CITATION LINKS

[1] Investigating the relationship between organizational ... [2] Quality of work life in doctors working ... [3] Quality of working Life. [4] Relationship between mental health and quality ... [5] The effect of job strain on British general ... [6] Quality of work life and mental health in primary ... [7] Quality of work life of rural emergency department ... [8] Physical exercise, fitness, cognitive functioning, and psychosocial variables ... [9] The survey of quality of work life dimensions and components of naja preventative ... [10] An investigation of the relationship between quality work life ... [11] Association between psychosocial risk factors ... [12] Employee mental health based on work-life balance ... [13] The impact of quality of work life on social status ...



تأثیر کیفیت زندگی کاری بر سلامت روان کارکنان پروازی هوا ناچا

محمدعلی اکرمی فرد^۱، شعله صالحی^{۲*}، مهدی محمدی^۳

^۱ گروه فرماندهی، دانشکده فرماندهی و ستاد، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران
^۲ گروه مدیریت، دانشکده علوم و فنون منابع انسانی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران
^۳ گروه روان‌شناسی نظامی، دانشکده امنیت و اطلاعات، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران

چکیده

اهداف: کیفیت زندگی کاری و سلامت روان از جمله عوامل مهم اثرگذار بر عملکرد کارکنان در سازمان‌ها و مؤسسات است. هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر سلامت روان کارکنان پروازی هوا ناچا بود.

مواد و روش‌ها: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی-پیمایشی است که در مهرماه سال ۱۳۹۷ الی اردیبهشت‌ماه سال ۱۳۹۸ در یکی از مراکز هواپیمایی ناچا در شهر تهران انجام شد. جامعه آماری پژوهش، تمامی کارکنان پروازی هوا ناچا شامل خلبانان و مهندسین پرواز مرکز مورد مطالعه به تعداد ۴۰۰ نفر بود که ۱۹۶ نفر با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای-تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها دو پرسش‌نامه استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون و سلامت روان گلدبرگ و هیلر بود که بعد از تأیید روایی و پایایی آن مورد استفاده قرار گرفت. برای بررسی نرمال بودن مشاهدات از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف و برای بررسی رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته و تأیید کل مدل از روش مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر در قالب نرم‌افزار Lisrel 8.5 استفاده شد.

یافته‌ها: مؤلفه انسجام اجتماعی در سازمان کاری با بار عاملی ۰/۹۱- مهم‌ترین مؤلفه کیفیت زندگی کاری و اضطراب با بار عاملی ۰/۹۰- مهم‌ترین مؤلفه متغیر سلامت روان برآورد شد. مؤلفه‌های متغیر مستقل کیفیت زندگی کاری شامل شرایط کاری ایمن، امکان گسترش قابلیت‌های انسانی، تأمین فرصت رشد دائمی، انسجام اجتماعی در سازمان کاری، فضای کلی کار و وابستگی اجتماعی زندگی کاری با ضریب مسیر بالای ۰/۵ بر متغیر وابسته سلامت روان گروه مورد مطالعه مؤثر بودند.

نتیجه‌گیری: بهبود مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری شامل انسجام اجتماعی، فضای کلی کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، امکان گسترش قابلیت‌های انسانی، تأمین فرصت رشد دائمی و شرایط کاری ایمن در ارتقای سلامت روان کارکنان پروازی هوا ناچا مؤثر هستند.

نحوه استناد به این مقاله
 Akramifard MA, Saleh S, Mohammadi M. Effect of Quality of Work Life on Mental Health of Flight Crew Staff of Havanaja J Police Med. 2020;9(2):79-84.

نویسنده مسئول:
 آدرس پستی: تهران، بزرگراه همت غرب، خیابان جدی اردبیلی، دانشگاه علوم انتظامی.
 کدپستی: ۱۴۸۸۶۹۹۹۱
 تلفن همراه: ۰۹۱۲۰۵۶۶۳۱
 تلفن ثابت: ۴۸۹۳۱۸۷۲
 فکس: ۴۸۹۳۱۸۶۰
 پست الکترونیک: salehi_sh2010@yahoo.com

تاریخچه مقاله:
 دریافت: ۱۳۹۸/۰۴/۰۲
 پذیرش: ۱۳۹۸/۰۷/۲۱
 چاپ: ۱۳۹۹/۰۱/۱۵

کلیدواژه‌ها: سلامت روان، کیفیت زندگی، خلبانان

لینک‌های استناد

- [1] Investigating the relationship between organizational ... [2] Quality of work life in doctors working ... [3] Quality of working Life. [4] Relationship between mental health and quality ... [5] The effect of job strain on British general ... [6] Quality of work life and mental health in primary ... [7] Quality of work life of rural emergency department ... [8] Physical exercise, fitness, cognitive functioning, and psychosocial variables ... [9] The survey of quality of work life dimensions and components of naja preventative ... [10] An investigation of the relationship between quality work life ... [11] Association between psychosocial risk factors ... [12] Employee mental health based on work-life balance ... [13] The impact of quality of work life on social status ...

مقدمه

خلبانان و مهندسی پرواز مرکز مورد مطالعه به تعداد ۴۰۰ نفر بود که حجم نمونه بر اساس جدول مورگان، ۱۹۶ نفر برآورد شد. روش نمونه‌گیری پژوهش طبقه‌ای- تصادفی مطابق با **جدول ۱** بود و بر اساس خلبان و مهندس پرواز بودن و سپس به نسبت تعداد هر درجه به تعداد کل از حجم نمونه تعیین و به صورت تصادفی انتخاب شدند. معیار ورود به مطالعه، داشتن حداقل مدرک تحصیلی دیپلم و سبتیه کاری بیش از پنج سال و معیار خروج از مطالعه عدم تمایل به ادامه همکاری بود.

گروه	درجه	تعداد کل	تعداد نمونه
خلبانان	افسران ارشد	۹۳	۴۶
	افسران جزء	۵۷	۲۶
مهندسی پرواز	افسر ارشد	۸۰	۴۰
	افسر جزء	۱۳۰	۷۰
	درجه دار	۴۰	۲۰
جمع کل		۴۰۰	۱۹۶

ابزار گردآوری داده‌ها، دو پرسش‌نامه استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون [۷] و سلامت عمومی گلدبرگ و هیلر [۸] بود. که با جمع‌آوری آنها یک پرسش‌نامه ۶۲ سئوالی به شرکت‌کنندگان ارائه شد. **پرسش‌نامه کیفیت زندگی کاری والتون:** این پرسش‌نامه در سال ۱۹۷۳ توسط والتون تهیه و تنظیم شده است [۷] و دارای ۳۴ سئوال در هشت بخش شامل ابعاد کیفیت زندگی کاری با عنوان جبران خدمت منصفانه (۴ سئوال)، شرایط کاری ایمن (۵ سئوال)، گسترش قابلیت‌های انسانی (۵ سئوال)، تأمین فرصت رشد دائمی (۴ سئوال)، انسجام اجتماعی در سازمان کاری (۴ سئوال)، اعتقاد به لزوم حاکمیت قانون (۴ سئوال)، فضای کلی کار (۳ سئوال) و وابستگی اجتماعی زندگی کاری (۵ سئوال) است. این پرسش‌نامه بر اساس طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای به صورت کاملاً ناراضی‌ام (۱ امتیاز)، ناراضی‌ام (۲ امتیاز)، نه راضی و نه ناراضی‌ام (۳ امتیاز)، راضی‌ام (۴ امتیاز) و کاملاً راضی‌ام (۵ امتیاز) نمره‌گذاری می‌شود. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آماره آلفای کرونباخ ۰/۹۱۶ به دست آمد. روایی محتوایی پرسش‌نامه با استفاده از نظر خبرگان مرتبط با موضوع تحت مطالعه به همراه ادبیات و تئوری‌های نظری موجود، تأیید شد.

پرسش‌نامه سلامت روان گلدبرگ و هیلرنیز: این پرسش‌نامه توسط گلدبرگ و هیلرنیز تنظیم شده است [۸] و دارای ۲۸ سئوال در چهار بخش علائم جسمانی، علائم اضطرابی و بی‌خوابی، علائم کارکرد اجتماعی و علائم افسردگی است. هر بخش دارای ۷ سئوال است که بر اساس طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای به صورت، اصلاً (۱ امتیاز)، در حد معمول (۲ امتیاز)، نظری ندارم (۳ امتیاز)، بیشتر از حد معمول (۴ امتیاز) و خیلی بیشتر از حد معمول (۵ امتیاز) طراحی شده است. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آماره آلفای کرونباخ ۰/۹۴۵ به دست آمد. روایی محتوایی پرسش‌نامه نیز با استفاده از نظر خبرگان تأیید شد.

محققان به صورت حضوری در قسمت‌های مختلف گردان بالگردان، بال ثابت و تعمیرات هواپیمایی ناچا در ساعات کاری حاضر شدند و پرسش‌نامه‌ها را در اختیار شرکت‌کنندگان پژوهش قرار دادند. فرآیند پژوهش به تمامی شرکت‌کنندگان کاملاً توضیح داده شد و به تمام افراد اطمینان داده شد که پاسخ‌های ایشان کاملاً

ارموزه ارتقای سلامت روانی محیط کار به عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی در سازمان‌ها، توجه محققان زیادی را در ایران و خارج از کشور به خود جلب کرده است. برای پیشرفت و رشد کشور در همه زمینه‌ها ابتدا باید از نیروی انسانی سالم جسمی و فکری در مؤسسات اقتصادی، خدماتی، آموزشی و صنعتی در بالابردن سطح بهره‌وری استفاده کرد [۱]. منظور از سلامت روان درجه‌ای از تعادل است که فرد در مواجهه با مشکلات اجتماعی و سازگاری اجتماعی با محیط پیرامون خود برقرار می‌کند و رفتار منطقی از خود نشان می‌دهد [۲]. در این میان، یکی از عواملی که به نظر می‌رسد بر سلامت روان کارکنان تأثیرگذار باشد، کیفیت زندگی کاری است. کیفیت زندگی کاری، مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان است که شامل میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشتی، ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، دموکراسی، سرپرستی مناسب و خوب، تنوع و غنی‌بودن مشاغل و مانند آن است [۳].

تاکنون پژوهش‌های داخلی و خارجی زیادی به بررسی ارتباط کیفیت زندگی کاری با سلامت روان در بین کارکنان شغل‌های مختلف پرداخته‌اند. محمودیان و همکاران [۴] در پژوهشی نشان داده‌اند که کیفیت زندگی کاری بر سلامت روان پرسنل بالینی بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی یزد اثر می‌گذارد و نتیجه پژوهش این است که اصلاح کیفیت زندگی کاری منجر به افزایش سلامت روان می‌شود و از این طریق عملکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد. در مطالعه‌ای که در کشور انگلیس روی گروهی از پزشکان انجام شده است، ارتباط بین نارضایتی شغلی و عدم سلامت روان ایشان مشخص شده است [۵]. در پژوهش دیگری با عنوان "کیفیت زندگی کاری و سلامت روان در پزشکان مراقبت‌های ویژه" که در کشور مکزیک انجام شده است، نتایج نشان می‌دهد که کارکنان، میزان بالای نارضایتی از کیفیت زندگی کاری و خطرات بیماری‌های روانی را بیان می‌کنند و لازم است مسئولین امر برنامه‌های پیشگیرانه‌ای به منظور اصلاح کیفیت زندگی کاری و سلامت روان در میان کارکنان مراقبت سلامت اجرا و فراهم کنند [۶].

در این میان، کارکنانی که توجه به مسائل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری و بهداشت روانی ایشان ضروری به نظر می‌رسد، کارکنان فنی و پروازی هواپیمایی ناچا است. در سال‌های اخیر، بر اساس شواهد و اوضاع و احوال سازمان و گزارش‌های ارسالی از معاونت بهداشت هوا ناچا، بروز بیماری‌ها و اختلالات روانی کارکنان پروازی، روندی صعودی داشته است، که به نظر می‌رسد به واسطه عدم توجه به کیفیت زندگی کاری و مدیریت نامناسب آن حاصل شده‌اند و به عنوان یک نتیجه نامطلوب، توانسته است هزینه‌های جانی و مالی بسیار سنگینی را به سازمان پلیس و هوا ناچا تحمیل نماید. لذا هدف از این پژوهش، بررسی میزان تأثیر کیفیت زندگی کاری بر سلامت روان کارکنان پروازی هوا ناچا بود.

مواد و روش‌ها

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی-پیمایشی است که در مهرماه سال ۱۳۹۷ الی اردیبهشت‌ماه سال ۱۳۹۸ در یکی از مراکز هواپیمایی ناچا در شهر تهران انجام شد. جامعه آماری پژوهش، تمامی کارکنان پروازی هوا ناچا شامل

وابستگی اجتماعی زندگی کاری با ضریب مسیر بالای ۰/۵ بر متغیر وابسته سلامت روان مؤثر بودند.

جدول ۳) تأثیر مؤلفه‌های متغیر مستقل بر متغیر وابسته

متغیر مستقل	مؤلفه‌های متغیر مستقل	متغیر وابسته	بارعاملی	تأثیرکل	نتیجه
	جبران خدمت منصفانه		۰/۴۱	۰/۲۷	رد
	شرایط کاری ایمن		۰/۷۶	۰/۵۰	تأیید
کیفیت زندگی	امکان گسترش قابلیت‌های انسانی	سلامت	۰/۷۹	۰/۵۱	تأیید
	تأمین فرصت رشد دائمی	روان	۰/۹۱	۰/۵۹	تأیید
کاری	انسجام اجتماعی در سازمان کاری		۰/۳۸	۰/۲۵	رد
	اعتقاد به لزوم حاکمیت قانون		۰/۸۶	۰/۵۶	تأیید
	فضای کلی کار		۰/۸۳	۰/۵۴	تأیید
	وابستگی اجتماعی زندگی کاری				

بحث

این پژوهش با هدف تعیین تأثیر کیفیت زندگی کاری بر سلامت روان کارکنان پروازی انجام شد. مطابق با یافته‌های پژوهش، درجه اهمیت مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری به ترتیب، انسجام اجتماعی، فضای کلی کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، امکان گسترش قابلیت‌های انسانی، تأمین فرصت رشد دائمی، شرایط کاری ایمن و درجه اهمیت مؤلفه‌های متغیر سلامت روان برای کارکنان پروازی به ترتیب اضطراب، علائم جسمانی، افسردگی و کارکرد اجتماعی بود.

مطابق با نتایج آزمون‌ها، انسجام اجتماعی در سازمان کاری بر سلامت روان کارکنان پروازی هوا ناجا به‌طور معناداری تأثیرگذار بود. در توجیه این نتیجه می‌توان گفت که یکپارچگی و انسجام در سازمان کار شامل حفظ اصالت منافع افراد در سازمان و تشویق، منجر به شکل‌گیری تیم‌ها و گروه‌های اجتماعی می‌شود [۹]. که مصادیقی مانند وجود فرصت برقراری ارتباط با دیگران، رهایی از تبعیض، صراحت بین اشخاص و حمایت از یکدیگر در میان کارکنان، امکان پیشرفت به سمت بالا و پیشرفت بر حسب شایستگی، دارد. این یافته با پژوهش یاور [۱۰] در نیروهای انتظامی و همچنین پژوهش سربا لویز و همکاران [۱۱] در نیروهای مراقبت پرواز کشور اکوادور در آمریکای جنوبی، هم‌راستا است. فضای کلی کار مانند وجود فشارهای محسوس و نامحسوس شغلی، بررسی حالت فکری کارکنان، وجود امکان رهایی از ناراحتی‌ها و افسردگی‌های حین کار یا خارج از آن، به برقراری تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی می‌شود، مرتبط است [۹]. فضای کلی کار، بر سلامت روان کارکنان پروازی هوا ناجا به‌طور معناداری تأثیرگذار بود. این یافته با پژوهش سربا لویز و همکاران [۱۱] که بیانگر تأثیرگذاری فضای کلی کار بر سلامت روانی نیروهای مراقبت پرواز بود ($p < 0.05$) ارتباط خیلی نزدیک دارد.

از دیگر نتایج این پژوهش، تأثیرگذاری معنادار وابستگی اجتماعی زندگی کاری بر سلامت روان آزمودنی‌ها بود. این یافته با پژوهش یاور [۱۰] و همچنین مطالعه محمودیان و همکاران [۴] که در کارمندان چند بیمارستان در یزد انجام شده، همسو است. در توجیه این یافته می‌توان گفت که وابستگی اجتماعی زندگی کاری، به چگونگی برداشت و ادراک کارکنان در مورد مسئولیت اجتماعی سازمان مانند عملکرد سازمان به مسئولیت اجتماعی خود در زمینه‌های تولید، کاهش هزینه‌ها، نحوه استخدام، فنون بازاریابی و سایر فعالیت‌ها، اشاره دارد [۹].

محرمانه خواهد ماند و صرفاً در راستای پژوهش مورد نظر استفاده می‌شود.

آنالیز آماری: پیش از تعیین روش آماری مناسب برای تحلیل داده‌ها، فرضیه نرمال بودن مشاهدات به‌صورت استنباطی با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، بررسی شد. برای بررسی رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته و تأیید کل مدل از روش مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر در قالب نرم‌افزار Lisrel 8.5 استفاده شد.

یافته‌ها

در این مطالعه ۱۹۶ خلبان و مهندس پرواز بررسی شدند. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان داد که سطح معناداری متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۰۵ بود و فرضیه نرمال بودن متغیرها تأیید شد.

جدول ۲) بارهای عاملی و مقادیر معناداری

متغیر	مؤلفه	بار عاملی	معناداری
	جبران خدمت منصفانه	۰/۴۱	۱/۲۸
	شرایط کاری ایمن	۰/۷۶	۸/۱۱
کیفیت زندگی	امکان گسترش قابلیت‌های انسانی	۰/۸۰	۹/۲۱
	تأمین فرصت رشد دائمی	۰/۷۹	۸/۹۳
کاری	انسجام اجتماعی در سازمان کاری	۰/۹۱	۱۰/۷۳
	اعتقاد به لزوم حاکمیت قانون	۰/۳۸	۱/۱۳
	فضای کلی کار	۰/۸۶	۱۰/۰۶
	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۰/۸۳	۹/۸۴
	علائم جسمانی	۰/۸۹	۹/۲۸
سلامت روان	اضطراب	۰/۹۰	۱۰/۵۳
	کارکرد اجتماعی	۰/۸۲	۷/۹۷
	افسردگی	۰/۸۶	۸/۰۸

با توجه به بارهای عاملی ارائه‌شده در جدول ۲، تمامی مؤلفه‌ها به جز مؤلفه جبران خدمت منصفانه و اعتقاد به لزوم حاکمیت قانون، با مقدار t بیشتر از ۶/۱۹، معنادار و مورد تأیید بودند. بنابراین در مدل اندازه‌گیری، شرایط کاری ایمن، گسترش قابلیت‌های انسانی، تأمین فرصت رشد دائمی، انسجام اجتماعی در سازمان کاری، فضای کلی کار و وابستگی اجتماعی زندگی کاری، مؤلفه‌های مورد تأیید متغیر کیفیت زندگی کاری در این جامعه بودند. همچنین علائم جسمانی، اضطراب، کارکرد اجتماعی و افسردگی، مؤلفه‌های مورد تأیید متغیر سلامت روان در جامعه آماری مورد مطالعه بودند. مؤلفه انسجام اجتماعی در سازمان کاری با بار عاملی ۰/۹۱ مهم‌ترین مؤلفه کیفیت زندگی کاری و اضطراب با بار عاملی ۰/۹۰ مهم‌ترین مؤلفه متغیر سلامت روان برآورد شد.

نتایج حاصل از خروجی Lisrel نشان داد که نسبت مجذور کا به درجه آزادی کمتر از ۳ بود و سایر شاخص‌های برازندگی برازش مورد تأیید قرار گرفتند ($CFI=0.95$, $NNFI=0.94$, $IFI=0.91$). با استفاده از مدل خروجی، از روش تحلیل مسیر مطابق با جدول ۳ برای بررسی تأثیر مؤلفه‌های متغیر مستقل بر متغیر وابسته پژوهش استفاده شد که مطابق با نتایج، مؤلفه‌های جبران خدمت منصفانه و لزوم حاکمیت قانون با ضریب مسیر کمتر از ۰/۵ بر متغیر وابسته تأثیرگذار نبود. سایر مؤلفه‌های متغیر مستقل کیفیت زندگی کاری شامل شرایط کاری ایمن، امکان گسترش قابلیت‌های انسانی، تأمین فرصت رشد دائمی، انسجام اجتماعی در سازمان کاری، فضای کلی کار و

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به مأموریتی بودن ماهیت شغل نمونه‌های مورد مطالعه اشاره کرد که دسترسی به ایشان را محدود می‌کرد. پیشنهاد می‌شود با توجه به متفاوت بودن درجه اهمیت مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و میزان تأثیر آنها بر سلامت روان، مسئولین ذی‌صلاح با تقویت عواملی که بیشترین تأثیر را بر سلامت روان کارکنان دارند، مانند انسجام اجتماعی، فضای کلی کار و وابستگی اجتماعی زندگی کاری، به نحو اثربخش‌تری به ارتقاء سلامت روانی کارکنان کمک نمایند.

نتیجه‌گیری

بهبود مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری شامل انسجام اجتماعی، فضای کلی کار، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، امکان گسترش قابلیت‌های انسانی، تأمین فرصت رشد دائمی و شرایط کاری ایمن در ارتقای سلامت روان کارکنان پروازی هوا ناجا مؤثر هستند.

تشکر و قدردانی: پژوهشگران این مطالعه بر خود لازم می‌دانند که از تمام کارکنان پروازی و هیات رئیسه محترم هوا ناجا که در تهیه این پژوهش ما را یاری فرمودند، کمال تشکر و قدردانی را داشته باشند. این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول در دانشگاه علوم انتظامی امین بود.

تأییدیه اخلاقی: این مطالعه در دانشکده فرماندهی و ستاد دانشگاه علوم انتظامی امین با حضور هیئت محترم داوران تصویب شده است.

تعارض منافع: بدین وسیله نویسندگان مقاله تصریح می‌نمایند که هیچ‌گونه تعارض منافی در قبال مطالعه حاضر وجود ندارد.

سهم نویسندگان: محمدعلی اکرمی‌فرد (نویسنده اول)، جمع‌آوری داده، تفسیر داده؛ شعله صالحی (نویسنده دوم)، ارائه ایده و طراحی مطالعه؛ مهدی محمدی (نویسنده سوم)، تحلیل آماری داده؛ همه نویسندگان در نگارش اولیه مقاله و بازنگری آن سهیم بودند و همه با تأیید نهایی مقاله حاضر، مسئولیت دقت و صحت مطالب مندرج در آن را می‌پذیرند.

منابع مالی: این پژوهش از طریق اعتبارات پژوهشی دانشگاه علوم انتظامی مورد حمایت مالی بود.

توسعه قابلیت‌های انسانی به فراهم‌نمودن فرصت‌هایی مانند استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مندی از مهارت‌های گوناگون، دسترسی به اطلاعات متناسب با کار و برنامه‌ریزی برای کارکنان اشاره دارد [۹]. تأیید تأثیرگذاری امکان گسترش قابلیت‌های انسانی بر سلامت روان کارکنان مورد مطالعه، از دیگر نتایج این پژوهش بود که با نتایج پژوهش *گنزالز بالتازارا* و همکاران [۶] که کیفیت زندگی کاری و سلامت روان را در پزشکان اورژانس بررسی کرده‌اند، همسوست.

تأمین فرصت رشد دائمی بر سلامت روان کارکنان پروازی هوا ناجا به‌طور معناداری تأثیرگذار بود که با نتایج پژوهش بیگلری و همکاران [۱۲] که کارکنان ادارات ورزش استان خراسان را مورد مطالعه قرار داده است، هم‌راستاست. تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم به معنای فراهم‌نمودن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت و فرصت‌های به‌کارگیری مهارت‌های کسب‌شده و تأمین امنیت، درآمد و اشتغال است [۹].

منظور از محیط کاری ایمن و بهداشتی، ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کاری منطقی است [۹] که بی‌خطر بودن کار، داشتن ساعات کار منطقی، محیط فیزیکی و روحی مناسب کار را شامل می‌شود. در این پژوهش شرایط کاری ایمن نیز بر سلامت روان کارکنان مورد مطالعه تأثیرگذار بود که این یافته با مطالعات محمودیان و همکاران [۴]، *گنزالز بالتازارا* و همکاران [۶] و بیگلری و همکاران [۱۲] همسوست.

مطابق با نتایج، جبران خدمت منصفانه و اعتقاد به لزوم حاکمیت قانون بر سلامت روان کارکنان پروازی هوا ناجا به‌طور معناداری بی‌تأثیر بود. منظور پرداخت منصفانه و کافی، پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای کارکنان و تناسب آن با دیگر انواع کار است. در پژوهش *یاوری* [۱۰] نیز جبران خدمت منصفانه بر سلامت روان نیروی پلیس بی‌تأثیر است. منظور از اعتقاد به لزوم حاکمیت قانون در سازمان، فراهم‌نمودن زمینه آزادی بیان و عدم ترس از انتقام مقام بالاتر و نافذبودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی است [۹]. در مطالعه *جبه‌دار و فلاح* [۱۳] که در میان کارکنان انتظامی استان سمنان انجام شده است، اعتقاد به لزوم حاکمیت قانون، تأثیری بر منزلت اجتماعی کارکنان ندارد که با این نتیجه از مطالعه حاضر همسوست.

References

- Ghadampour E. Investigating the relationship between organizational factors and mental health of the staff in state organizations of Lorestan province. *Yaft-E*. 2015;17(3):95-105.
- Bragard, I, Dupuis G, Razavi D, Reynaert C, Etienne AM. Quality of work life in doctors working with cancer patients. *Occup Med (Lond)*. 2012;62(1):34-40.
- Goldoost Jooybari Y, Pardakhtchi MH, Ghahramani M. Quality of working Life. 1st ed. Tehran: Yad Aref; 2015. 264 p.
- Mahmoodian Ardakani Z, Bahrami M, Montazeralfaraj R, Fallahzadeh H. Relationship between mental health and quality of working life among clinical staff of selected hospitals of medical sciences, Yazd. *Manage Strategy Health Syst*. 2017;1(2):119-27.
- O'Connor DB, O'Connor RC, White BL, Bundred PE. The effect of job strain on British general practitioners' mental health. *J Mental Health*. 2000;9:637-54.
- González Baltazara R, Hidalgo-Santacruz G, León Cortés S.G, Contreras Estrada M.I, Aldrete-Rodríguez M.G, Hidalgo-González B.J, et al. Quality of work life and mental health in primary care physicians. *Procedia Manuf*. 2015; (3): 4935-40.
- Bragard I, Fleet R, Etienne AM, Archambault P, Légaré F, Chauny JM, et al. Quality of work life of rural emergency department nurses and physicians: a pilot study. *BMC Res Notes*. 2015;8:116.
- Reigal RE, Moral-Campillo L, Morillo-Baro JP, Juárez-Ruiz de Mier R, Hernández-Mendo A, Morales-Sánchez V. Physical exercise, fitness, cognitive functioning, and psychosocial variables in an adolescent sample. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(3): E1100
- Sharifzadeh F, Jazini A, Mohammadi Moghadam Y. The survey of quality of work life dimensions and

- components of naja preventative police employees. *Naja Human Resource J.* 2011;2(23):25-40. [Persian]
- 10- Salehe M, Ahmadi M, Fllahpor GH. An investigation of the relationship between quality work life and the performance of the personel. *Mazandaran Police J.* 2013;1(16):42-63.
- 11- Edmundo Sarabia-López L, Colunga-Rodríguez C, Mercado A, Pando-Moreno M, De Lourdes Preciado-Serrano M, Calderón-Mafud J.L, et al. Association between psychosocial risk factors and quality of work life in air traffic controllers at an Ecuador airport. 2017;8(17):1471-81.
- 12- Biglari I, Fahim H, Nabavi SH, Ahmadi M. Employee mental health based on work-life balance. *J North Khorasan Univ Med Sci.* 2014;6(3):507-11.
- 13- Jabbedar A, Fallah SV. The impact of quality of work life on social status in the police command of Semnan province. *J Semnan Police Sci.* 2017;19(6):9-48.