



تهیه و تنظیم: مهندس علی اکبر سیاحی

رفته و اشکال گروهی کار و مشخصات محیط کار مؤثر بر رضایت‌مندی و بهره‌وری کارکنان از قبیل سیستم پاداش دهی (نحوه پرداخت مؤثر حقوق و دستمزد) جریان کار، سبکهای مدیریتی و محیط فیزیکی را نیز دربرگرفت. چنین توجه گسترده منتج به ایجاد برنامه‌های بلند مدت با دامنه وسیع‌تر در مقایسه با برنامه‌های محدود غنی سازی شغلی در مراحل اولیه برنامه (Q.W.L.) گردید و توجه صرف به تک تک کارکنان را معطوف به گروههای کاری در زمینه وسیع‌تر می‌گردانید و بُعد کارآیی سازمانی را نیز به آنچه که قبلاً بُعد اساسی ابعاد روابط انسانی به‌شمار می‌رفت اضافه کرد. مسائل اقتصادی و منابع انسانی که کشورهای غربی و صنعتی طی دهه (۸۹ - ۱۹۸۰) با آنها روبه‌رو بودند، اهمیت هرچه بیشتر لزوم توجه به کارایی سازمان را تصریح کرد.

اخیراً شیوه‌های کیفیت زندگی کاری به قدری اهمیت و موجودیت یافته که آنرا می‌توان نهضت ایدئولوژیک نامید در این مورد کنفرانسهای بین‌المللی برای تخصصی

مختلف و بی‌شمار مربوط به آنها را تحت پوشش قرار می‌دهد. به همین متوال مطالعه (OD) دامنه وسیعی از موضوعات همچون اثرات تغییر، روشهای تغییر در سازمان و عوامل مؤثر بر موفقیت (OD) را ارائه می‌دهد. (۴)

تاریخچه کیفیت زندگی کاری

«کیفیت زندگی کاری» ابتدا در اروپا و طی دهه پنجاه (۵۴ - ۱۹۵۰) ابداع شد و براساس تحقیقات ایریک تریست (۵) و همکارانش در دانشکده تاورینستا (۶) مربوط به روابط انسانی در لندن، که هم بُعد انسانی و هم بُعد فنی سازمان‌ها را بررسی کردند و چگونگی روابط بین آنها را ارزیابی، که باعث به وجود آمدن سیستمهای تکنیکی - اجتماعی (سوسیوتکنیکال) مربوط به طراحی شغل گردید.

متخصصان اولیه (Q.W.L.) در بریتانیا، ایرلند، نروژ و سوئد طراحی شغل را برای هرچه بهتر هماهنگ و منسجم کردن کارکنان و تکنولوژی ایجاد کردند. بتدریج دامنه (Q.W.L.) فراتر از مشاغل انفرادی

«کیفیت زندگی کاری» (۱) فرایندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است در تصمیمهایی که بر شغلشان به خصوص و بر محیط کارشان به طور کلی اثر می‌گذارد به نوعی دخالت می‌یابند در نتیجه مشارکت و رضایت شغلی آنها از کار بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می‌یابد. (۲)

«کیفیت زندگی کاری» یکی از خاستگاههای مهم توسعه سازمانی (۳) (OD) است که توسعه سازمانی ترکیب تکامل یافته‌ای از علم و هنر است که هم زمینه تخصصی عملکرد اجتماعی و عم قلمرویی از بررسی و کاوش علمی را تشکیل می‌دهد. ابعاد علمی (OD) تشکیل گروههای کاری با مدیریت سطوح بالای سازمان، انجام تغییرات ساختاری و بنادین در سیستمهای کار و برنامه‌های غنی سازی شغلی در یک مؤسسه تولیدی، همگی فعالیتهای متنوع و وسیعی با تنوعات

کردن گروه‌های ائتلافی از بین اتحادیه کارگری و مدیریت برگزار شد و در آنها از ایده‌های (Q.W.L.) در مورد مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیریها، مدیریت مشارکتی و دموکراسی صنعتی حمایت شده است.

طی این فعالیتهای مقدماتی روی (Q.W.L.) اهمیت کارکنان و روابط زندگی کاری سریعاً توسعه یافت.

مفاهیم «کیفیت زندگی کاری»

دانشمندان و نظریه پردازان توسعه سازمانی از دیدگاههای مختلفی به مفاهیم «کیفیت زندگی کاری» پرداخته‌اند که در این بخش به این دیدگاهها می‌پردازیم:

۱. «کیفیت زندگی کاری» عبارت است از عکس‌العمل کارکنان نسبت به کار، بویژه پیامدهای فردی آن در ارضای شغلی و سلامت روحی.^(۷)

با استفاده از این تعریف، کیفیت کاری بر پیامدهای شخصی تجربه کاری و چگونگی بهبود کار در راستای رفع نیازهای فرد تأکیدی اولیه است. مشخصه‌های کیفیت زندگی کاری بیان شده در عبارت‌های زیر بر پیامد فرد منطبق است، که شامل:

۱-۱- پرداخت کافی و مناسب

چه پرداختی، مزایایی یا سایر پرداختهای جبرانی برای حفظ استاندارد زندگی قابل قبول مخصوصاً در مقایسه با سایر کارها کفایت می‌کند؟

۲-۱- محیط امن و سالم

محیط فیزیکی و روحی کار چیست؟ آیا شرایط کاری به طور ناروایی خطرآفرین است؟ چه شرایط روحی و جسمی بر سلامتی، راحتی و آلودگی کارکنان در حین انجام کارشان مؤثر است؟

۳-۱- توسعه ظرفیتهای انسانی

کارها تاچه حد ساده و مجزا شده‌اند و کنترل‌ها چقدر سختگیرانه؟ کار تاچه حد کارکنان را قادر می‌کند که مهارت و دانش خود را بهبود بخشیده از آنها استفاده کند.

۴-۱- رشد و امنیت

انجام کارهای واگذار شده تاچه حد در حفظ رشد ظرفیتهای اشخاص مؤثر است؟ چگونه می‌توان دانش و مهارت تازه برای انجام کارهایی که بعداً به کارکنان واگذار می‌شود به‌دست آورد؟ چه امکاناتی برای پیشرفت پتانسیل فرد و پیشرفت وی در مسیر سازمانی مربوط و به رسمیت شناختن وی از طرف هم‌قطاران و سایر اعضاء وجود دارد؟

۵-۱- تلفیق اجتماعی

آیا فرصت برقراری ارتباط با سایرین است؟ آیا رهایی از تبعیض وجود دارد؟ آیا احساس صداقت و روراستی بین اشخاص و جمع و یا فرصت‌های برابر وجود دارد؟ آیا عدم انصاف و امکان پیشرفت به سمت بالا وجود دارد؟ آیا

پیشرفت براساس شایستگی است؟

۶-۱- قانون‌گرایی (پیروی از قانون اساسی)^(۸)

حقوق کارکنان چیست و چگونه از آن حمایت می‌شود؟ فرهنگ سازمانی تاچه حد به حریم خصوصی افراد، پذیرش اختلاف عقیده، وفاداری به استانداردهای تساوی در توزیع پاداشها و فراهم کردن فرایندهای آن احترام می‌گذارد؟

شان و احترام افراد تاچه حد رعایت می‌شود؟ آیا کارکنان می‌توانند صادقانه اظهار عقیده کنند؟

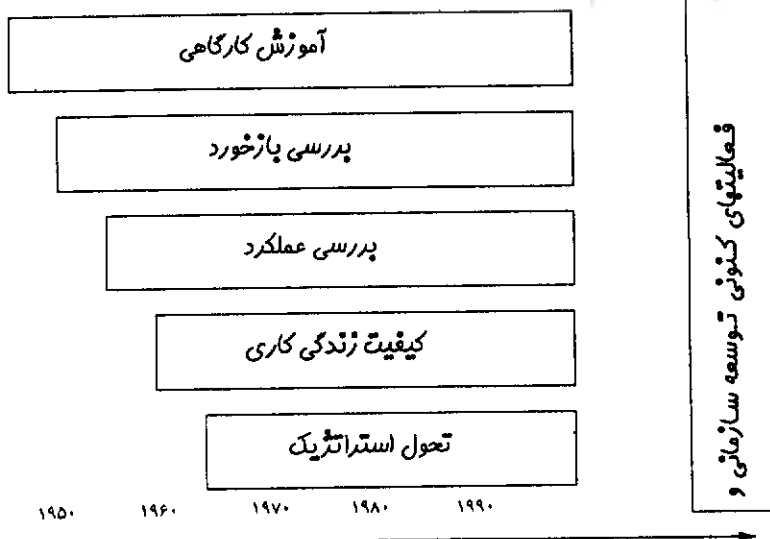
۷-۱- فضای کلی کار

آیا بین کار و زندگی دور از شغل تعادلی وجود دارد؟ آیا فشارهای نامحسوس شغلی وجود ندارد؟ حالت فکری کارمندان چگونه است؟ آیا امکان رهایی از ناراحتی‌ها و افسردگی‌ها حین کار و یا خارج آن وجود دارد؟

۸-۱- تعلق اجتماعی

آیا از دید کارکنان سازمان در تولید، اهدام ضایعات، نحوه استخدام، فنون بازاریابی و سایر فعالیتها به مسئولیت

تعداد ۱ - پنج خاستگاه توسعه سازمانی و تحول



اجتماعی خود عمل می‌کند؟

سازمانهای فاقد مسئولیت اجتماعی می‌توانند موجب شدند که کارکنان ارزش و سوابق کار خود را کم‌بها نشان دهند.

۲. دومین مفهومی که اخیراً از کیفیت زندگی کاری می‌شود آن را به‌عنوان روش یا نحوه انجام کار ارائه می‌کند.^(۹) کارکنان کیفیت زندگی کاری را برحسب تکنیک‌ها و روشهای خاص انجام کار، مثل: غنی سازی شغلی، گروههای کاری خودگردان و کمیته‌های کارکنان - مدیریت تعریف کردند.

این گرایش به تفکیک عمدتاً ناشی از رشد تبلیغات احاطه کننده پروژه‌های کیفیت زندگی کاری؛ مثل پروژه اتحادیه کارکنان اتومبیل جنرال موتور در تایی تاوان و کارخانه «گینس یت فود» بود که این پروژه‌های پیشگام نظرها را به سمت روشهای خاص بهبود کار سوق دادند.

۳. سومین مفهوم از «کیفیت زندگی کاری» میزان توانایی کارکنان در ارضای نیازهای شخصی مهم خود با استفاده از تجربیاتی که در سازمان کسب کرده‌اند.^(۱۰)

در برنامه‌های کیفیت زندگی کاری شدت بر ایجاد محیطی که منجر به ارضای نیازهای افراد شده تأکید شده است. موضوع بهبود وضع زندگی در سالهای ۱۹۷۰ که نرخ تورم و رکود اقتصادی در حال افزایش بود مورد توجه خاص قرار گرفت. این توجه تا حدودی تعجب آور بود زیرا معمولاً در شرایط رشد اقتصادی و افزایش منابع، مدیریت عالی سازمان به فکر افزایش بهره‌وری در جهت اجرای برنامه‌های مردمی در داخل سازمان

می‌افتد.

ریچارد والتون^(۱۱) کیفیت زندگی کاری را به هشت گروه تقسیم کرده است که در نمودار ۲ رسم شده است.

بدیهی است که در بسیاری از موارد از تغییر سیستم پرداخت گرفته تا تصویب قانون حقوق کارکنان، آزادی بیان، فرایند ارضای نیازها و برخورد عادلانه و برابر را برای آنان تضمین می‌کند.

جامع‌ترین برنامه در این زمینه توسط شرکت جنرال موتور به اجرا در آمده است. در این برنامه کارکنان سطح پایین سازمان در بهبود بخشیدن به مشاغل، روشهای کار، طراحی تولید، کنترل کیفیت دعوت به همکاری شده بودند و برنامه‌های کیفیت زندگی کاری در شرکتهای زیراکس، آی.بی.ام و تعداد زیادی از شرکتهای کوچکتر با موفقیت اجرا شده است.

هرچند دستاوردهای اجرای برنامه‌های کیفیت زندگی کاری تفاوتی قابل توجه با یکدیگر دارند اما به‌طور کلی می‌توان آنها را به سه دسته تقسیم کرد: شاید مهمترین دستاورد اجرای این‌گونه برنامه‌ها بهبود طرز تلقی کارکنان از کار سازمان و یا افزایش رضایت شغلی باشد. یکی دیگر از دستاوردها افزایش بهره‌وری است.

البته تفکیک و اندازه‌گیری اثرات اجرایی برنامه بهبود کیفیت زندگی کاری از اثرات سایر عوامل سازمانی مشکل است.

سومین مزیت اجرای بهبود کیفیت زندگی کاری، افزایش اثر بخشی سازمان ناشی از افزایش بهره‌وری، تحقیق درآمد سهامداران یا مبادله منافع است.

دستاورد سوم به‌طور مستقیم از دو دستاورد اول به دست می‌آید زیرا در شرایط یکسان اگر طرز تلقی کارکنان نسبت به سازمان و بهره‌وری خودشان افزایش یابد سازمان می‌باید اثربخش‌تر باشد.

۴. کیفیت زندگی کاری را می‌توان به صورت دو مفهوم زیر تعریف نمود:^(۱۲)

۱-۴- تعریف عینی از کیفیت زندگی کاری: عبارت است از مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار در یک سازمان مانند میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشت و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، دموکراسی، سرپرستی، تنوع و غنی بودن مشاغل و...

۲-۴- تعریف ذهنی از کیفیت زندگی کاری: عبارت است از: تصور فرد و طرز تلقی او از کیفیت زندگی کاری به‌طور اخص به عبارت دیگر کیفیت زندگی کاری برای هر فرد یا گروهی از افراد با فرهنگ و طرز تلقی شاید، ویژگی خاص خود را دارد.

در یک تعریف کلی می‌توان گفت که در کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود، طبعاً با توجه به تعریف ارائه شده در هر جامعه یا در هر منطقه از یک کشور، بویژه مناطق مختلف کشور خودمان که دارای خرده فرهنگ‌های گوناگون با تصورات ذهنی درباره زندگی و کار است، شاخصهای اندازه‌گیری زندگی کاری متفاوت خواهد بود.

با وجود وجه تمایزات برداشت‌ها از کیفیت زندگی کاری، تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد که بعضی از شاخصها در اغلب جوامع مختلف مشترک هستند.

از جمله شاخصهای مشترک که در اغلب موارد به آن اشاره می‌شود عبارتند از: حقوق و مزایا، خدمات درمانی، خدمات رفاهی، بیمه و بازنشستگی و مواردی از این قبیل که مسلماً این عوامل بخشی از کیفیت زندگی کاری را تشکیل می‌دهد.

ضمن این‌که نقش عمده و حساس کیفیت زندگی کاری به برداشتهای ذهنی و روانی ما از محیط کارمان مربوط می‌شود و این امر تناسب شغل و شاغل، تناسب روحیه افراد با فرهنگ سازمان، بهره‌ور بودن و خود را مفید احساس کردن در محیط کار را دربر می‌گیرد.

به‌طور مثال، یکی از مدیران سرشناس می‌گوید: (۱۳)

محیط کار، به شرطی دارای کیفیت است که در آن افراد به‌عنوان عضو و عنصر اصلی سازمان به‌حساب آیند. ذهن انسان در آن محیط با چالش فکری و اندیشه‌ای مواجه باشد، شرایط محیطی باعث پرورش و رشد توانایی او شود و در آن محیط کارها به‌خوبی انجام پذیرد.

۵. «التون» اجزای اصلی زندگی کاری را در ۴ مورد زیر مطرح می‌نماید: (۱۴)

۱- معنی‌دار و بامفهوم بودن کار ۲- تناسب سازمانی و اجتماعی کار ۳- چالش با غنی و پربار بودن کار ۴- امنیت و زمینه پرورش مهارتها و یادگیری مستمر در کار که ابعاد چهارگانه فوق توسط والتون بصورت ۹ مورد جزئی تر طرح شده است.

۱- پرداخت منصفانه و کافی ۲- شرایط کاری ایمن و بهداشتی ۳- فرصت مناسب برای توسعه قابلیت‌های انسانی

۴- فرصت مناسب برای رشد و امنیت مداوم ۵- اهمیت کاری در جامعه ۶- قانونمندی کار ۷- تناسب اجتماعی کار ۸- بامعنی و چالشی بودن کار.

۶. در پژوهشی که در یکی از سازمانهای دولتی در ایالات متحده به‌عمل آمد کارکنان عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری را در ۱۱ مورد زیر اعلام نموده‌اند: (۱۵)

۱- حقوق و دستمزد ۲- مزایا (بویژه ارائه خدمت درمانی) ۳- امنیت شغلی ۴- داشتن شانس انتخاب شغل دیگر در سازمان ۵- نداشتن تنش‌های کاری ۶- مشارکت در تصمیم‌گیری ۷- دموکراسی در محل کار ۸- سهم بودن در سود ۹- وجود نظام بیمه و بازنشستگی ۱۰- وجود امکانات و خدمات رفاهی و تفریحی ۱۱- چهار روز کار در هفته.

فرهنگ هر جامعه برپایه فلسفه زندگی آن جامعه شکل می‌گیرد، بنابراین همان‌گونه که کیفیت زندگی و کیفیت کاری برای هر جامعه تعریفی خاص دارد، رابطه کیفیت زندگی کاری نیز با توجه به فلسفه زندگی هر جامعه متفاوت است که این امر در رابطه با

سازمان‌ها نیز مصداق دارد. کیفیت زندگی کاری در سطح کل سازمان نشان داده است که تا سطح قابل توجهی عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی و در نتیجه اثربخشی سازمان را افزایش می‌دهد.

اهمیت کیفیت زندگی کاری

توجهی که اکنون به کیفیت زندگی کاری می‌شود بازتابی است از اهمیتی که همگان برای آن قائلند. چنین می‌نماید که شمار بسیاری از کارکنان از کار خود ناراضی و در پی کاری معنی‌دارتر هستند. کارکنان درخواست دارند در پیامدهای اقتصادی و غیراقتصادی کارشان تغییراتی داده شود. اهمیت پادشاهی غیراقتصادی در مقایسه با اهمیت پادشاهی اقتصادی هم‌اکنون افزایش یافته است.

بویژه در نزد کارکنانی که از آموزش و پرورش بالایی بهره‌مند هستند، چنین به‌نظر می‌رسد که نیاز شدیدی به بهتر کردن کیفیت زندگی کاری در بسیاری از کارکنان وجود دارد. شماری از آگاهان براین باورند که بعضی از رکود بهره‌وری و کاهش کیفیت معمول در برخی از کشورها ناشی از کاستیهای زندگی کاری و تغییراتی است که در علاقه‌مندی‌ها و رجحان‌های کارکنان پدید آمده است و

✓ محیط کاری ایمن و سالم

✓ رشد و ایمنی

✓ اعتقاد به اصول اساسی

✓ ارتباط اجتماعی

✓ مزایای عادلانه و کافی

✓ گسترش ظرفیتهای انسانی

✓ یکپارچگی اجتماعی

✓ مجموع ... زندگی

نمودار ۲ - گروه بندی «کیفیت زندگی کاری» از دیدگاه ریچارد والتون

کارکنان درخواست دارند که در کارشان نظارت و دخالت بیشتر بیابند. هنگامی که با کارکنان با احترام رفتار شود و آنان فرصت بیان اندیشه‌های خود را داشته باشند و در تصمیم‌گیریها بیشتر مشارکت کنند واکنشهای مناسب و مطلوبی از خود نشان خواهند داد.

تأثیر متقابل بهره‌وری و «کیفیت زندگی کاری»^(۱۶)

تأکید بر عوامل ملموس و عینی زندگی در محیط کار، این نظریه را تقویت می‌کند که افزایش این عوامل، بهره‌وری منابع انسانی را افزایش می‌دهد.

به تعبیری دیگر اگر توقع داشته باشیم که پرسنل یک سازمان وظایف محوله را بیشتر و بهتر انجام دهند باید حقوق و دستمزد، امکانات رفاهی، امنیت شغلی و مواردی از این قبیل را افزایش دهیم و درعین حال که این رابطه و توقع وجود دارد رابطه معکوس آن یعنی تأثیر علل بهره‌ور بودن به عنوان بخشی از کیفیت زندگی کاری است.

در نمودار شماره ۳ ملاحظه می‌شود که بالا بودن بهره‌وری و احساس مفید بودن که خود یکی از نیازهای انسان است عامل مهمی در افزایش کیفیت زندگی کاری است. رابطه دوسویه بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری، رابطه‌ای تعاملی تصاعدی است.

همان‌گونه که در نمودار شماره ۳ مشاهده می‌شود تغییرهای عمده‌ای که در مسیر تأثیر کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری قرار دارد عبارت است از ایجاد شرایط مناسب برای کار کردن و ایجاد تناسب بین شغل و شاغل، ارزشیابی بجای و به موقع، داشتن فرصت حرکت در مسیر شغلی و

ارتقاء و... متغیرهای عمده‌ای که در مسیر تأثیر بهره‌وری بر کیفیت زندگی کاری قرار دارند عبارتند از: احساس موفقیت (فراجویی) و در نتیجه احساس رضایت از کار، که رضایت شغلی دخالت و مشارکت در کار، امنیت شغلی، و... که بخش عمده‌ای از کیفیت زندگی کاری است.

نتیجه‌گیری

کیفیت زندگی کاری نه تنها یک نگرش و روش گسترده در موارد مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، رضایت شغلی، امنیت شغلی، و... می‌باشد بلکه زمینه‌ای میان رشته‌ای از پژوهش و عمل است که علوم روانشناسی صنعتی و سازمانی، جامعه‌شناسی، مهندسی صنایع، نظریه سازمانی و توسعه سازمانی و مهندسی اجتماع و روابط صنعتی را به هم پیوند می‌دهد.

کیفیت زندگی کاری به مفهوم داشتن یک نظارت خوب، شرایط کاری خوب، پرداخت و مزایای خوب و جالب‌تر از همه، چالشگرانه و اقیانوس‌کننده است. زندگی کاری با کیفیت عالی از طریق توجه به فلسفه روابط کارکنان به دست می‌آید و عبارت است از به‌کارگیری کوششهایی در استفاده از زندگی کاری با

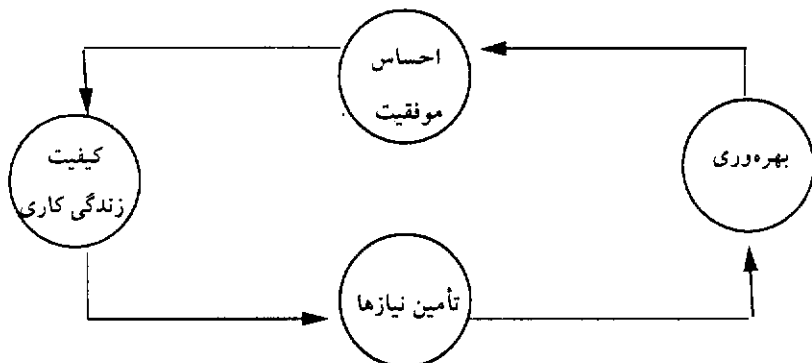
کیفیت که خود کوشش‌هایی منظم از سوی سازمانی است که به کارکنان فرصت‌های بزرگتری برای اثرگذاری بر کارشان و تشریک مساعی در اثر بخشی کل سازمان می‌دهد.

به این ترتیب یک سازمان با بهره‌وری و کارایی مطلوب و مؤثر در جستجوی راههایی است تا کارکنان را به درجه‌ای از قدرت برساند که آنها:

«مغزها و هوشمندی‌ها»ی خود را به کار گیرند که این امر با کیفیت زندگی کاری مناسب یعنی مشارکت و سهم کردن بیشتر کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری انجام می‌شود.

پیشنهادها

در بخشهای فوق ملاحظه گردید که در کیفیت زندگی کاری علاوه بر حقوق و مزایا و خدمات رفاهی و ایمنی و مشارکت در تصمیم‌گیری و... به مواردی اشاره شده است که جنبه فرهنگی دارد ولی می‌توان پرسید که آیا شاخص کیفیت زندگی کاری برای همه جوامع، فقط همین موارد است؟ لذا با توجه به شاخصهای ارائه شده که مربوط به کشورهای صنعتی است، ضروری است که در سایر کشورها با پژوهشهای



نمودار شماره ۳ - رابطه متقابل بهره‌وری و کیفیت زندگی کاری

مراکز دیگر غیرانتفاعی نیز تأسیس شده در امریکا از جمله مؤسسه کار در امریکا، برنامه کیفیت زندگی کاری در دوره‌های کارشناسی ارشد مدیریت در دانشگاه کالیفرنیا در لوس آنجلس، مرکز کیفیت زندگی کاری در ماساچوست، مرکز کیفیت زندگی کاری در دانشگاه تکنولوژی نگراس، که جنبه‌های کلیدی این مراکز تأکید بر پروژه‌های اجتماعی، صنعتی و دولتی و مشارکت توأم اتحادیه‌های کارگری و مدیریت بوده است.

زیر نویسها:

1. Quality of Work Life (Q.W.L)

۲. دولان، شیمون ال و شولز رندال اس (۱۳۷۵) مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، مترجمان محمدعلی طوسی و محمد صائبی، چاپ اول، تهران، مرکز مدیریت دولتی

3. Organization Development and change

۴. کسامینگز، توماس ج و اورلی، کریستوفر ج (۱۳۷۵)، توسعه سازمان و تحول ج ۱، ترجمه عباس محمدزاده، چاپ اول، تهران مرکز علمی دانشگاه آزاد اسلامی

5. Eric Trist

6. Tavistock

۷. کسامینگز، توماس ج و اورلی، کریستوفر ج (۱۳۷۵)، توسعه سازمان و تحول ج ۱، ترجمه عباس محمدزاده، چاپ اول، تهران مرکز علمی دانشگاه آزاد اسلامی

8. Constitutionalism

۹. همان منبع

۱۰. مورهد / گریفین، (۱۳۷۴) رفتار سازمانی، مترجمان سیدمهدی الوانی و غلامرضا

۷- جزینی، نسرين (۱۳۷۵)، مدیریت منابع انسانی، چاپ اول، تهران: نشر نی.

1- Guest, R.H. "Quality of life - learning from tarrytown"

Harvard Business Review, vol.57, no.4 (July- August 1979), pp.76-87.

2- Hotstede, G. the cultural Relativity of the quality of concept, Acomy of management Review.9.no.3 (July 1984), pp.389-398.

3- John Belcher, productivity plus. Houston Texas: Gulf publishing company, 1987.

- برای مطالعه بیشتر به کتاب کیفیت زندگی کار نوشته ال.ای. دیویس و آ.آ. چرنز که توسط انتشارات آزاد در سال ۱۹۷۵ منتشر شده است مراجعه کنید.

4- Quality of work life. L.E.Davis A.R.Chernes, the free press (1975)

- میان مهمترین مراکز مطالعات کیفیت زندگی کاری مراکز زیر قابل توجه‌اند:

مؤسسه تاویستاک در لندن و زیر نظر ای.ال. تریتست Tavistock Institute

- مرکز مطالعات در دانشگاه کالیفرنیا، لوس آنجلس، زیر نظر ال.اس. دیویس L.E.Davis

- مؤسسه پژوهش اجتماعی در صنعت، در نیروژ زیر نظر ام.الدر M.Elder

- درکنگره بین‌المللی بهره‌وری در تایلند مقالات مهمی در ارتباط با کیفیت زندگی کاری ارائه شده است که عنوان کنفرانس بشرح زیر است:

5- Better quality of work life through productivity International productivity congress, published in 1992

Asian, productivity organization Tokyo

علمی به شاخصهای معرفت کیفیت زندگی کاری دست یافت. بالاخص رفتار مردم در کشورهای در حال توسعه که در اکثر آنها رفتارهای احساسی و عاطفی از رفتارهای عقلانی پیشی گرفته، بنابراین لزوم این تحقیق در جامعه صنعتی کشور جهت افزایش کارایی و اثربخشی سیستم‌های سازمانی است و باعث توسعه خلاقیت‌ها و نوآوری‌ها و بهینه‌سازی کیفیت نظام کار، یا کیفیت زندگی کاری می‌گردد.

منابع

- ۱- دولان شیمون ال و شولز رندال اس (۱۳۷۵)، مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، مترجمان محمدعلی طوسی و محمد صائبی، چاپ اول، تهران، مرکز مدیریت دولتی
- ۲- کسامینگز، توماس ج و اورلی، کریستوفر ج (۱۳۷۵)، توسعه سازمان و تحول ج ۱، ترجمه عباس محمدزاده، چاپ اول، تهران مرکز علمی دانشگاه آزاد اسلامی
- ۳- مورهد / گریفین، (۱۳۷۴) رفتار سازمانی، مترجمان سید مهدی الوانی و غلامرضا محمدزاده، چاپ اول، تهران: انتشارات مروارید
- ۴- مسمی زاده، جعفر، (۱۳۷۵)، توسعه سازمان (دانش بهسازی و نوسازی سازمان)، چاپ اول، تهران: انتشارات روایت
- ۵- گروه اساتید مدیریت (۱۳۷۵)، شیوه‌های علمی ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی، چاپ اول، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی
- ۶- میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۶)، مدیریت منابع انسانی و روابط کار (نگرش راهبردی - تمرین و مقالات)، چاپ اول، تهران: انتشارات شروین

۲۲. احتمالاً منظور همان افراد ثروتمند با ویژگیهای
مورد نظر است.

23. John Chrysostom

۲۴. که به پیروی از او فرقه سنت بندیک به وجود
آمد.

۲۵. قطعه موسیقی.

26. liturgical worship

27. contemplation

۲۸. جمع opus ابرا یا موسیقی همراه با آواز.

29. Abbot Sylvan

30. Sinai احتمالاً نام شهر یا منطقه است

32. The Saviour

33. Augustine

۱۴. گروه اساتید مدیریت (۱۳۷۵)، شیوه‌های

علمی ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی،

چاپ اول، تهران، مرکز آموزش مدیریت

دولتی

۱۵. میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۶)، مدیریت منابع

انسانی و روابط کار (نگرش راهبردی -

تمرین و مقالات)، چاپ اول، تهران:

انتشارات شروین

بقیه از صفحه ۵۹

19. Matthen

20. Stromata

21. Miscellanies

معمارزاده، چاپ اول، تهران: انتشارات

مروارید

۱۱. ممی‌زاده، جعفر، (۱۳۷۵)، توسعه سازمان

(دانش بهسازی و نوسازی سازمان)، چاپ

اول، تهران: انتشارات روایت

12. John Belcher, productivity plus.

Houston Texas: Gulf publishing

company, 1987.

۱۳. ممی‌زاده، جعفر، (۱۳۷۵)، توسعه سازمان

(دانش بهسازی و نوسازی سازمان)، چاپ

اول، تهران: انتشارات روایت

بسمه تعالی

مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، با برخورداری از برجسته‌ترین نیروهای علمی-کاربردی و با نظارت عالی گروه‌های علمی حقوق کار، مدیریت کار، اقتصاد کار، روانشناسی کار، و امور اجتماعی کار و با همکاری مؤسسات معتبر علمی در سراسر کشور، آماده طراحی، اجرا و نظارت کیفی بر کلیه دوره‌های آموزشی ضمن کار کوتاه مدت، همایش‌های علمی - تخصصی، مطالعات و تحقیقات، اطلاع رسانی، مشاوره می‌باشد.

برای اطلاعات بیشتر و ارائه پیشنهاد لطفاً با تلفن‌های ۲۰۴۹۵۳۵ یا ۲۰۴۳۷۰۷

تماس حاصل فرمائید.

مؤسسه کار و تأمین اجتماعی