

# کیفیت زندگی کاری

مولفین:

همناز سیدالشهدایی

عضویت علمی، دانشکده علوم پزشکی ایران

سعيد حسين اوغلي شيرينزاده

کارشناس ارشد پرستاری

انتشارات بابتاب



سرشناسه  
عنوان و نام پدیدآور  
مشخصات نشر  
مشخصات ظاهری  
شابک  
وضعیت فهرست نویسی  
پادداشت  
شناسه افزوده  
شماره کتابشناسی ملی

: سیدالشهدایی، مهناز  
: کیفیت زندگی کاری  
: تهران: ماهتاب، ۱۳۹۴.  
: ۱۱۰ص: ۱۴/۵ × ۲۱/۵ م.م.  
: 978-964-7809-96-2  
: فنیای مختصر  
: فهرست نویسی کامل این اثر در نشانی:  
<http://opac.nlai.ir> قابل دسترسی است  
: اوغلی قورت تپه، سعید حسین، -  
: ۳۸۸۰۰۹۰

عنوان: کیفیت زندگی کاری  
مولفین: مهناز سیدالشهدایی، سعید حسین اوغلی  
قورت تپه  
ناشر: ماهتاب  
تیراژ: 1000 نسخه  
چاپ اول: 1394  
قیمت: 90000 ریال

شابک: 978-964-7809-96-2

Email: [noavari.novin@gmail.com](mailto:noavari.novin@gmail.com)

|                                                 |           |
|-------------------------------------------------|-----------|
| فهرست.....                                      | صفحه      |
| مقدمه:.....                                     | ۸-۹       |
| تاریخچه کیفیت زندگی کاری.....                   | ۱۰-۱۱     |
| تعاریف کیفیت زندگی کاری.....                    | ۱۲-....۱۶ |
| تعریف کیفیت زندگی کاری از دیدگاه های مختلف..... | ۱۷-۱۹     |
| مورهد و گریفین                                  |           |
| مورهد و گریفین                                  |           |
| نیواستورم و دیویس                               |           |
| میرکمالی                                        |           |
| تعریف ذهنی و عینی کیفیت زندگی کاری.....         | ۲۰.....   |
| فلسفه کیفیت زندگی کاری:.....                    | ۲۱.....   |
| ابعاد کیفیت زندگی کاری.....                     | ۲۲.....   |

دیدگاه کارکنان..... ۲۲

دیدگاه کارفرمایان..... ۲۳

ویژگی های کیفیت زندگی کاری..... ۲۴

تجربیات های کیفیت زندگی کاری از دید تئوریسین های

مدیریت..... ۲۵-۹۹

ضمائم :

منابع..... ۱۰۲-۱۰۶

ابزار کیفیت زندگی کاری..... ۱۰۷-۱۰۹

## مقدمه:

فلسفه ی وجودی سازمان ها، متکی به حیات انسان ها می باشد. انسان ها هستند که درکالبد سازمان ها روح می دمند و آن را به حرکت درآورده و اداره می کنند.

سازمان ها بدون وجود نیروی انسانی نه تنها مفهومی نخواهند داشت بلکه بهره آنها نیز میسر نخواهد بود حتی با وجود پیشرفت و گسترش فناوری در سازمان ها و تبدیل شدن آن ها به توده های عظیمی از ماشین آلات و سخت افزارها، درآینده باز نقش انسان به عنوان عامل حیاتی و استراتژیک در بقای سازمان کماکان باقی خواهد ماند. از این رو منابع انسانی با ارزش ترین منبع برای سازمان ها به حساب می آیند. آنها هستند که به تصمیمات سازمانی شکل داده، راه حل ارائه می دهند و نهایتاً مسائل و مشکلات سازمان را حل کرده و بهره وری را تسهیل و بهبود بخشیده و کارایی و اثربخشی را معنا می دهند.

سازمان های عصر حاضر با نگاه راهبردی به منابع انسانی آن را به عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر می گیرند و بیش از پیش به ارتقاء عملکرد و رضایت شغلی کارکنان توجه می کنند.

انسانی که در سازمان پرورش یافته زمانی فرد متعهد به سازمان می گردد که مشکلی با سازمان نداشته باشد. و تمام تجربه، علم و توانمندی های جسمی و ذهنی خود را با علاقه مندی در اختیار اهداف و نیاز های سازمان قرار دهد. براین اساس بایستی افراد سازمان همه جانبه پرورش یابند تا بتوانند توانمندی های فکری، علمی و خانوادگی خود را انسجام و عملکردی مفید داشته باشند. تحقق این مسائل مستلزم استفاده مطلوب از منابع انسانی و تدوین استراتژی های حیاتی صیانت از کرامت انسانی کارکنان می باشد. فراهم نمودن شرایط ارتقای امکانات رفاهی و خدمات درمانی، طرح های تشویقی، تناسب شغلی، طراحی شغلی (غنی سازی و توسعه شغلی)، اهمیت به نقش و جایگاه فرد در سازمان، آموزش و ... که تحت عنوان کیفیت زندگی کاری نامیده می شود از سوی سازمان ها می تواند این مهم را به ثمر برساند.

کیفیت بالای زندگی کاری به عنوان شرط و پیش زمینه اساسی توانمند سازی منابع انسانی مورد نیاز در سازمان های مختلف می باشد.