

نقش مسئولیت پذیری در کیفیت زندگی کاری

www.ketab.ir

مؤلف:

محمد مهدی محمدی



سازمان اسناد و کتابخانه ملی
جمهوری اسلامی ایران

سرشناسه	: محمدی، محمدمهدی، ۱۲۵۴-
عنوان و نام پدیدآور	: نقش مسئولیت‌پذیری در کیفیت زندگی کاری/ مولف محمدمهدی محمدی ؛ ویراستار معصومه کریمی.
مشخصات نشر	: بجنورد: گسترش علوم نوین ، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۸۲ص. : جدول.
شابک	: 978-622-6911-56-6
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۶۲-۸۲.
موضوع	: مسئولیت اجتماعی کسب و کار
موضوع	: Social responsibility of business
موضوع	: مسئولیت -- جنبه‌های اجتماعی
موضوع	: Responsibility -- Social aspects
موضوع	: تعهد سازمانی
موضوع	: Organizational commitment
موضوع	: کیفیت زندگی کاری
موضوع	: Quality of work life
رده بندی کنگره	: HD۶۰
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۲۰۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۲۳۲۶۱۶
اطلاعات زکورد کتابشناسی	: فیبا

نقش مسئولیت‌پذیری در کیفیت زندگی کاری

عنوان کتاب:

محمد مهدی محمدی

■ مؤلف:

گسترش علوم نوین

■ نام ناشر:

معصومه کریمی

■ ویراستار:

سینا حمیدی

■ طراح جلد:

اول، تابستان ۱۴۰۰

■ نوبت چاپ:

جلد ۱۰۰۰

■ شمارگان:

۹۷۸-۶۲۲-۶۹۱۱-۵۶-۶

■ شابک:

۸۲ صفحه

■ تعداد صفحات:

۴۰۰۰۰۰ ریال

■ قیمت:

www.ketab.ir

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	سخن نویسنده
۱	مقدمه
۴	اهمیت کتاب
۷	مسئولیت پذیری
۹	مسئولیت پذیری اجتماعی
۱۱	تاریخچه مسئولیت پذیری اجتماعی
۱۲	دیدگاه‌های مختلف مسئولیت پذیری اجتماعی
۱۶	مسئولیت پذیری اجتماعی در سازمان
۱۷	تعهد
۱۹	مفهوم تعهد سازمانی
۲۳	ایجاد تعهد سازمانی
۲۳	تعهد عاطفی
۲۳	تعهد مستمر
۲۳	تعهد هنجاری
۲۵	دیدگاه‌هایی در مورد کانون‌های تعهد سازمانی
۲۵	دیدگاه ریچرز
۲۵	دیدگاه بکر و بیلینگس
۲۶	نظریه‌های مربوط به تعهد سازمانی
۲۶	نظریه مزیت‌های جانبی بکر
۲۷	نظریه یا مدل تعهد سازمانی استیز
۲۸	نظریه ساختاری یا الگوی تعهد سازمانی ماتيو و زاجاک
۲۸	مدل سه بخشی تعهد سازمانی مایر و آلن
۲۹	مدل مایر و شورمن
۳۰	مدل پتلی و گلد
۳۱	راهکارهایی برای افزایش تعهد سازمانی
۳۲	کیفیت زندگی کاری
۳۳	تعاریف و مفاهیم کیفیت زندگی کاری

سخن نویسنده

تعهد در واقع تمایل قوی کارکنان برای بقا در یک سازمان است. به عبارتی در تعهد، فرد، سازمان را معرف خود می‌داند و آرزو می‌کند که در عضویت آن باشد. از طرفی کیفیت زندگی کاری نیز در برگیرنده اشکال گروهی کار، مشخصات مؤثر بر رضایت‌مندی محیط کار و بهره‌وری کارکنان از قبیل سیستم پاداش‌دهی، جریان کار، سبک‌های مدیریتی و محیط فیزیکی کار است. برنامه‌های کیفیت زندگی کاری توجه ویژه‌ای به گروه‌های کاری و غنی‌سازی شغل دارد. در همین زمینه، مسئولیت اجتماعی نیز به معنای فعالیتی که فرد به عنوان یک عضو در جامعه (یا سازمان) انجام می‌دهد با بحث تعهد مرتبط است، زیرا مسئولیت صرفاً وظیفه یا تکلیفی نیست که باید توسط یک فرد برانگیخته شده و در بردارنده واکنش فرد نسبت به نیازهای دیگران است.

مقدمه

یکی از عوامل تاثیرگذار محیط داخل سازمان، حرفه‌گرایی است. حرفه معمولاً به یک رشته از مشاغل اطلاق می‌شود که فرد با رضایت خاطر بدان مشغول است و مایل به تعویض و ترک آن نیست. طبق نظریه گانیوز نیاز به رشد حرفه‌ای معلم برای تاثیرگذاری بر دانش‌آموزان یک ضرورت است. مفهوم مشارکت شغلی میزان درگیری و اشتیاق افراد برای پاسخگویی به خواسته‌هایی است که از شغل آنان انتظار می‌رود. تعهد یک معلم ممکن است به سوی عواملی از جمله حرفه معلمی، موفقیت دانش آموز، برنامه‌های مشخص یا به سوی مدرسه به عنوان یک سازمان سوق داده شود که از میان این عوامل، تعهد معلم به مدرسه به عنوان یک سازمان بسیار مورد تاکید است (طراویان، ۱۳۹۵: ۱۰۲)؛ یکی از مهمترین نگرش‌ها، تعهد سازمانی است. زیرا تعهد سازمانی می‌تواند در تحقق اهداف سازمان، نقشی اساسی ایفا کند، آگاهی از میزان تعهد کارکنان به سازمان می‌تواند در مراحل گوناگون فرآیند مدیریت منابع انسانی، مبنای مناسبی برای تصمیم مدیران باشد. توجه به تعهد سازمانی، از نفوذ تأثیر آن بر میزان غیبت، ماندگاری،

وفاداری و پذیرش اهداف و ارزشهای سازمانی و حرکت در جهت تحقق اهداف سازمان ناشی می‌شود (والکر و جیمز^۱، ۱۸۵، ۲۰۱۵-۱۸۳). از طرفی کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که به‌وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است، در تصمیم‌هایی که بر شغلشان به‌طور خاص و بر محیط کارشان به‌طور عام اثر می‌گذارد، به‌نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه رضایت و مشارکت شغلی آنها بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از فشار کار برایشان کاهش می‌یابد. (دولان و شیمون، ۱۳۹۱، ۳۵۴)؛ «کامینگز» مفهوم کیفیت زندگی کاری را برحسب فنون و روش‌های خاص کار مانند غنی‌سازی شغلی، گروه‌های کاری خودگردان و کمیته کارکنان مدیریت تعریف کرده است. (سلطانی و داستانی، ۱۳۹۲، ۵۱).

به عبارتی کیفیت‌زندگی‌کاری دربرگیرنده مشخصات مؤثر بر رضایت‌مندی محیط کار و بهره‌وری کارکنان از تحلیل سیستم پاداش‌دهی، جریان کار، سبک‌های مدیریتی و محیط فیزیکی کار است. برنامه‌های کیفیت زندگی کاری توجه ویژه‌ای به گروه‌های کاری و غنی‌سازی شغل دارد. حالا از رویکرد کیفیت زندگی کاری به‌عنوان یک موضوع اجتماعی مهم در سرتاسر جهان برای طراحی شغل استفاده می‌شود. «الیز ساها (۲۰۱۵)» بهبود کیفیت زندگی کاری را برای سازمان‌ها ضروری می‌دانند. آنها اعتقاد دارند کیفیت زندگی بالا موجب حفظ و نگهداری کارکنان در سازمان می‌گردد. شاخص‌های کیفیت زندگی کاری از دیدگاه آنان عبارت‌اند از: متعهد بودن به سازمان، حمایت مدیریت از کارکنان، حمایت از همکاران، جو اعتماد، درک رهبر، احترام متقابل، به رسمیت شناخته شدن و ابراز وجود، پاداش غیرمادی، پاداش مادی و ارتباط بین هم‌رده‌ها.