



اختلاف ورزشکاران و کارمندان غیر
ورزشکار صنعت نفت در زندگی کاری



سید کامیار کیمیائی

فهرست مطالب

۱۱.....	پیشگفتار
۱۳.....	فصل اول: کلیات
۱۴.....	۱-۱ مقدمه
۱۶.....	۲-۱ بیان موضوع
۲۱.....	۴-۱ تعریف مفاهیم
۲۵.....	فصل دوم: مبانی نظری پژوهش
۲۶.....	۱-۲ مقدمه
۲۷.....	۲-۲ مدیریت منابع انسانی
۲۸.....	۱-۲-۲ اصول مدیریت منابع انسانی عبارتند از:
۲۸.....	۳-۲ فرایند نگهداری منابع انسانی
۳۰.....	۴-۲ اهداف و برنامه‌های مدیریت منابع انسانی
۳۴.....	۵-۲ مدیریت انسانی و کیفیت زندگی کاری
۳۴.....	۶-۲ نهضت کیفیت زندگی کاری
۳۵.....	۷-۲ مفهوم کیفیت زندگی کاری
۳۷.....	۸-۲ تعاریف کیفیت زندگی کاری
۴۱.....	۹-۲ اهمیت کیفیت زندگی کاری
۴۳.....	۱۰-۲ اهداف کیفیت زندگی
۴۴.....	۱۱-۲ ارتباط کیفیت زندگی با سلامتی
۴۵.....	۱۲-۲ کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری

- ۲-۱۳ تعابیر نوین کیفیت زندگی کاری ۴۷
- ۲-۱۳-۱ مدیریت کیفیت فراگیر ۴۷
- ۲-۱۳-۲ توانمندسازی کارکنان ۴۷
- ۲-۱۳-۳ مهندسی مجدد (بازمهندسی) سازمان ۴۸
- ۲-۱۴ ویژگی‌های یک محیط برخوردار از کیفیت زندگی کاری بالا ۴۸
- ۲-۱۴-۱ مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها ۴۸
- ۲-۱۴-۲ بازخورد سازنده ۴۹
- ۲-۱۴-۳ کار گروهی و تشریک مساعی ۴۹
- ۲-۱۴-۴ مفهوم داشتن و مبارزه طلبی کار ۴۹
- ۲-۱۴-۵ امنیت شغلی ۴۹
- ۲-۱۴-۶ وضعیت جاری تلاش‌های کیفیت زندگی کاری ۵۰
- ۲-۱۵ ابعاد و شاخص‌های کیفیت زندگی ۵۰
- ۲-۱۶ مولفه‌های کیفیت زندگی والتون ۵۴
- ۲-۱۶-۱ پرداخت منصفانه و کافی ۵۴
- ۲-۱۶-۲ محیط کاری ایمن و بهداشتی ۵۴
- ۲-۱۶-۳ تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم ۵۵
- ۲-۱۶-۴ قانون‌گرایی در سازمان کار ۵۵
- ۲-۱۶-۵ وابستگی اجتماعی زندگی کاری ۵۶
- ۲-۱۶-۶ فضای کلی زندگی ۵۶
- ۲-۱۶-۷ یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار ۵۶

۵۷.....	۸-۱۶-۲ توسعه قابلیت‌های انسانی
۵۸.....	۱۷-۲ عوامل مؤثر در کیفیت زندگی کاری
۵۸.....	۱۸-۲ برنامه‌های کیفیت زندگی کاری
۶۰.....	۱۹-۲ نتایج کارکردها و پیامدهای کیفیت زندگی کاری
۶۲.....	۲۰-۲ راهکارهای افزایش کیفیت زندگی کاری
۶۴.....	۲۱-۲ عوامل مؤثر در کاهش کیفیت زندگی کاری
۶۵.....	۲۲-۲ موانع و مشکلات کیفیت زندگی کاری
۶۶.....	۲۳-۲ پیشینه تحقیق
۶۶.....	۱-۲۳-۲ تحقیقات انجام شده در داخل کشور
۷۴.....	۲-۲۳-۲ تحقیقات انجام شده در خارج از کشور
۸۰.....	جمع بندی
۸۳.....	فصل سوم: روش شناسی پژوهش
۸۴.....	۱-۳ مقدمه
۸۴.....	۲-۳ روش تحقیق
۸۵.....	۳-۳ جامعه آماری
۸۵.....	۴-۳ نمونه و روش نمونه گیری
۸۶.....	۵-۳ روش و ابزار جمع‌آوری اطلاعات:
۸۹.....	۶-۳ روایی
۹۰.....	۷-۳ روش توزیع و جمع آوری پرسش نامه
۹۰.....	۸-۳ شیوه تجزیه و تحلیل اطلاعات

پیشگفتار

یکی از مهمترین ارکان هر سازمان نیروی انسانی متخصص می‌باشد. در یک سازمان افراد با مسئولیتها و نظرات مختلف مدت زیادی از روز را در کنار هم بسر می‌برند، بنابراین نظریه ای به نام کیفیت زندگی کاری برای مدیران از اهمیت خاصی برخوردار می‌گردد.

منظور از این اصطلاح آن است که یک سوم زندگی هر کارمند در محیط کار او چگونه می‌گذرد یا با بیانی دیگر تلقی او از محیطی که در آن فعالیت می‌کند چیست؟

اهداف جزئی که این تحقیق به دنبال کسب نتیجه آن است عبارتند از مقایسه کیفیت زندگی کاری برحسب سابقه، سن پرداخت منصفانه، محیط کار ایمن، مقایسه فرصت برای رشد مداوم، مقایسه قانون گرایی مقایسه وابستگی اجتماعی مقایسه فضای کلی زندگی، مقایسه یکپارچه اجتماعی و مقایسه توسعه قابلیت‌های انسانی در بین کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار صنعت نفت می‌باشد. در تحقیقات قبلی و نتایج بدست آمده نقش فعالیت بدنی و تندرستی بر ابعاد مختلف کیفیت زندگی و نقش آن در سلامت روانی کارمند و رشد اجتماعی نشان می‌دهد.

جامعه آماری در این تحقیق کارمندان رسمی ورزشکار و غیررسمی ورزشکار صنعت نفت می‌باشد.

روش نمونه‌گیری هدفمند می‌باشد روش جمع آوری اطلاعات از طریق مطالعه کتابخانه ای، سایت‌های علمی، پایان نامه‌های مشابه و پرسشنامه کیفیت زندگی والتون می‌باشد.

شیوه تجزیه اطلاعات به صورت جمع آوری داده‌ها و طبقه بندی کردن آنها به صورت اطلاعاتی خوانا و مستدل و تفسیر پذیر و جهت آمار استنباطی و آزمودن فرضیه تحقیق از مدل‌های آماری کولوگراف اسپرنفت، t مستقل و آزمون یومن و یتینی با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ استفاده گردیده است.