

## تأثیر اقتصاد مقاومتی بر کیفیت زندگی کاری

فرزانه یوسفی<sup>۱</sup>، آیت‌اله ممیز<sup>۲</sup>، محسن نادعلی<sup>۳</sup>

### چکیده

توجه به کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمانی به عنوان بزرگترین قشر جامعه ایرانی، از ملزومات رهپویی جامعه و نیل به اهداف و آرمان‌های موفقیت‌آمیز است. نمی‌توان انکار کرد که در این مسیر آنچه - خواسته و ناخواسته - بر جامعه تحمیل می‌گردد بر همه ارکان و سازمان‌های جامعه - چه دولتی و چه غیردولتی - تأثیرگذار است. می‌توان گفت آنکه بیشترین تأثیرات را از این تهدید و فشارها متاثر می‌شود، کارکنان سازمانی و در عنوانی بالاتر اقشار جامعه هستند. اتخاذ سیاست‌های مناسب اقتصادی همانند طرح اقتصاد مقاومتی توسط رهبر معظم انقلاب اسلامی، به عنوان راهبردی در گذر ایمن از مسیر سخت تحریم‌ها و فشارهای اقتصادی است. از این جهت، تحقیق و بررسی در مورد همه موضوعاتی که از اقتصاد مقاومتی متاثر می‌گردند از پیش‌برنده‌های مهم در نیل به اهداف اقتصادی کشور خواهد بود.

بدین سبب در این مقاله با هدف تشخیص رابطه میان ارکان اقتصاد مقاومتی و ابعاد کیفیت زندگی کاری، با مرور مقالات در این زمینه و به صورت کتابخانه‌ای به این مقوله پرداخته خواهد شد. یافته‌های مطالعات، رابطه هر یک از ارکان اقتصاد مقاومتی بر ابعاد کیفیت زندگی کاری را نشان دادند. نتایج نشان داد که اجرای راهبردی و اصولی اقتصاد مقاومتی بر اساس ارکان و ضوابط عنوان شده قدمی مهم در فراهم‌سازی کیفیت زندگی کاری کارکنان به عنوان مهمترین افراد سازمانی و اجتماعی خواهد بود. رضایت و خرسندی ایشان، به ارتقاء ارزش‌ها و باورهای اجتماعی کمک کرده و مجموعه‌ای متعالی از طرز تلقی‌ها، ارزش‌ها، شیوه‌های رفتاری، حالت‌ها و سلیقه‌های افراد را فراهم کرده که به عنوان سبک زندگی ایشان شناخته می‌شود.

### ۱. مقدمه

مفهوم «سبک زندگی» از به‌هم‌تنیدگی و پیوند و نظام‌وارگی و شبکه‌ای بودن عوامل متعددی که در شیوه‌های زندگی یا اقلیم‌های زیستن انسان تأثیر می‌گذارند، به وجود آمده است. می‌توان یکی از مهمترین نهادها و نظام‌های در هم تنیده اجتماعی را، شغل و زندگی کاری افراد جامعه نام برد. اکثر افراد جامعه بیش از نیمی از عمر خویش را در سازمان و یا نهادهای اجتماعی کاری خویش می‌گذرانند. سازمان و نظام‌های کاری اجتماعی در تعیین فرهنگ و ارزش و باورهای افراد دخیل بوده و به بیانی تعیین‌کننده بخشی از رفتار و شرایط گروهی از افراد جامعه است که در مجموعه بزرگ‌تری به نام سبک و شیوه زندگی ایشان جای می‌گیرد.

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کارآفرینی دانشگاه خوارزمی تهران؛ [std\\_fzn.yousefi@khu.ac.ir](mailto:std_fzn.yousefi@khu.ac.ir)

۲- عضو هیات علمی دانشگاه کارآفرینی تهران

۳- کارشناس ارشد MBA

از طرفی منابع انسانی که همان افراد جامعه می‌باشند، از اساسی‌ترین منابع استراتژیک هر سازمان و نظام کاری می‌باشند. بی‌گمان موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری به استفاده کارآمد از منابع انسانی بر پایه علوم رفتاری وابسته است. برای رویارویی با چالش استفاده کارآمد از این منبع، شناخت هرچه بیشتر و جامع‌تر مفاهیم و سازه‌های مربوط به منابع انسانی و ابزارهای خاص آن لازم است و در نهایت مهارت استفاده از این سازه‌ها و ابزارها امری ضروری است (هرسی<sup>۱</sup> و همکاران، ۱۹۹۶).

سازمان‌های عصر حاضر با نگاه راهبردی به منابع انسانی آن را به عنوان دارایی هوشمند و ارزشمند در نظر دارند و بیش از پیش به ارتقای کیفیت زندگی و رضایت شغلی کارکنان توجه دارند. بهبود کیفیت زندگی کارکنان مستلزم اهتمام مدیریت سازمان به تدوین سیاست‌های حمایت‌گرایانه از منابع انسانی است. بر این اساس، استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به تدوین استراتژی‌های منابع انسانی و اقدام‌هایی است که برای صیانت جسم، روح و حفظ کرامت انسانی کارکنان انجام می‌گیرد (حاتمی و همکاران، ۱۳۹۰). تدوین سیاست‌های مدیریتی سازمان تحت تأثیر سیاست‌های کلی جامعه می‌باشد و مدیر با توجه به آنها استراتژی و برنامه‌های سازمان را تدوین کرده و مدیریت اجرایی آن را تضمین خواهد کرد.

طرح نظریه اقتصاد مقاومتی توسط مقام معظم رهبری، ادامه و تکمیل نامگذاری سال‌های گذشته است که مسائل اقتصادی کشور را در رأس برنامه‌ها و فعالیت‌های کشور تعریف و تبیین می‌نمودند. طرح این موضوع نیز به جهت مقابله با توطئه‌های دشمنان اهمیت دو چندان دارد؛ زیرا آنان با برنامه‌های دقیق و حساب شده خویش یک جنگ تمام عیار اقتصادی را علیه کشور مدیریت می‌کنند و از هر کجا که نقطه ضعفی پیدا کنند، ضربه خواهند زد (رنجبران، ۱۳۹۱). بنا به تعریف ایشان، اقتصاد مقاومتی، تشخیص حوزه‌های فشار و متعاقباً تلاش برای کنترل و بی‌اثر کردن و در شرایط آرمانی تبدیل چنین فشارهایی به فرصت است که از طریق کاهش وابستگی‌ها و تأکید روی مزیت‌های تولید داخل و تلاش برای خوداتکایی امکان‌پذیر خواهد بود (جبل‌عاملی، ۱۳۹۱).

طرح اقتصاد مقاومتی به عنوان سیاست کلی کشور و بیان ارکان و زمینه‌های اجرایی آن در همه بخش‌ها و سازمان‌های جامعه، توجه به این مهم را ضروری می‌سازد که اتخاذ این سیاست و اجرای گام به گام آن در سازمان‌های دولتی و خصوصی تا چه حد استراتژی‌های سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد؟ همان‌طور که بیان شد یکی از مهمترین استراتژی‌های سازمانی، توجه به منابع انسانی و توجه مدیریت در کسب رضایت و بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان به عنوان افراد جامعه می‌باشد. بدین سبب در این نوشتار سعی بر این است که تأثیر اجرای سیاست کلان اقتصادی «اقتصاد مقاومتی» بر ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان برآورد گردد. بدین سبب ابتدا به بیان مفهوم و ابعاد کیفیت زندگی کاری پرداخته خواهد شد و پس از آن ارکان اجرای اقتصاد مقاومتی طبق فرمایش مقام معظم رهبری بیان می‌گردد.

## ۱-۱. مفهوم کیفیت زندگی کاری<sup>۱</sup>

کیفیت زندگی کاری را از دو منظر می‌توان مورد بررسی قرار داد؛ از یک منظر، کیفیت زندگی کاری به مجموعه شرایط عینی و واقعی در سازمان نظیر خط مشی‌های ارتقا از درون، رهبری آزاد منش، مشارکت کارکنان و اقدامات و شرایط کاری امن و مطلوب و یکسان تلقی می‌شود و از منظر دیگر کیفیت زندگی کاری با نگرش کارکنان و طرز تلقی آن‌ها در مورد احساس امنیت، رضایت و توان رشد و توسعه به عنوان یک انسان، مساوی فرض شده است (کاسیو، ۱۳۸۰).

اگر چه به اعتقاد دولان و شولر<sup>۲</sup>، کیفیت زندگی کاری به سختی تعریف و سنجیده می‌شود ولی با این وجود تعاریف متعدد وجود دارد. آرنولد و فلدمن<sup>۳</sup> (۱۹۸۶) کیفیت زندگی کاری را در کیفیت روابط کارکنان و تمامی محیط کاری خلاصه می‌کنند و یادآور می‌شوند که در قالب محیط کار برنامه‌ها و فعالیت‌هایی که در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری انجام می‌شود، در کنار و به موازات توجه به ابعاد فنی و اقتصادی، که بیشتر مورد توجه سازمان‌ها می‌باشد، ابعاد انسانی نیز مورد توجه و تأکید قرار می‌گیرد.

ورتر و دیویس<sup>۴</sup>، کیفیت زندگی کاری مناسب را برخورداری از حقوق و مزایای مکفی و سرپرستی خوب شرایط کاری چالش‌انگیز، جالب و سودمند تعریف کرده‌اند. دوبرین، ایرلند و ویلیامز<sup>۵</sup> کیفیت زندگی کاری را فرآیندی می‌دانند که به وسیله آن تمامی کارکنان سازمان از طریق کانال‌های ارتباطی که بدین منظور تعبیه شده است، در طراحی شغل خود و محیط خود دروندادی خواهند داشت. کیفیت زندگی کاری فرصت‌هایی را برای کارکنان فراهم می‌کند که طی آن طیف وسیعی از نیازهای آن‌ها در شغل و محیط کارشان ارضا شود. به نظر آن‌ها، کیفیت زندگی کاری، شکل‌های گوناگونی دارد و فصل مشترک همه آنها این است که اختیار و محیط کار به کارکنان واگذار شود و از آن طریق تعهد، رضایت و بهره‌وری آنها افزایش یابد (عباسی، ۱۳۹۰).

مطالعات مربوط به کیفیت زندگی کاری، از دهه ۱۹۵۰ آغاز شد و مراحل متفاوتی را نشان داد. اریک تریست<sup>۶</sup> و همکارانش از انستیتو تاویستوکا<sup>۷</sup> لندن، از پیشروان تحقیق در زمینه زندگی کاری بودند که اصل مطالعات ایشان به رویکرد تکنیک‌های اجتماعی مربوط به کار سازمان باز می‌گشت. مرحله اول این نهضت تا سال ۱۹۷۴ در ایالات متحده آمریکا گسترش پیدا کرد و با طرح چند سؤال اقتصادی به این مقوله پرداخته شد. بعد از سال ۱۹۷۹، کیفیت زندگی کاری به طور مؤثری به دلیل کاهش رقابت پذیری صنایع آمریکایی در مقابل رقبای ژاپنی‌شان مورد توجه قرار گرفت؛ که منجر به بررسی راه‌های مدیریتی به کار گرفته شده در سایر کشورها و شرح برنامه‌های بهره‌وری آنها برای بررسی تأثیرپذیری کیفیت زندگی کاری مورد توجه قرار گرفت (غلامی، ۱۳۸۸).

۱. Quality of work life

۲. Doulan Vshulr

۳. Arnold and Feldman

۴. Vorter and davis

۵. Ireland and Williams

۶. Eric Trieste

۷. Institute Tavystvka

کیفیت زندگی کاری را می‌توان از دید تئورسین‌های مدیریتی نیز بررسی نمود. به صورتی که مشاهده گردید تعاریف و نظریه‌هایی توسط تعدادی از تئورسین‌های صاحب‌نظر مدیریت مانند: هنری میتینزبرگ<sup>۱</sup>، استیفن رابینز<sup>۲</sup>، کاست<sup>۳</sup>، والتون<sup>۴</sup>، هارولد کنتز<sup>۵</sup>، لاور<sup>۶</sup>، میلز<sup>۷</sup>، لوین<sup>۸</sup>، دوبرین<sup>۹</sup>، گانینگهام<sup>۱۰</sup>، ابرل<sup>۱۱</sup>، فریدمن<sup>۱۲</sup>، فریدمن<sup>۱۲</sup>، آرلوند<sup>۱۳</sup>، هیوز<sup>۱۴</sup>، بودیج<sup>۱۵</sup>، ورتر<sup>۱۶</sup>، دسلر<sup>۱۷</sup> و... در زمینه کیفیت زندگی کاری ارائه شده است که در جدول زیر به بیان این تعارف پرداخته خواهد شد:

- 
۱. Henry Mintzberg
  ۲. Stephen Robbins
  ۳. Cost
  ۴. Walton
  ۵. Harold Koontz
  ۶. Leveler
  ۷. Meals
  ۸. Low in
  ۹. Dobrin
  ۱۰. Cunningham
  ۱۱. Abrell
  ۱۲. Friedman
  ۱۳. Arnold
  ۱۴. Hughes
  ۱۵. Bvdj
  ۱۶. Verter
  ۱۷. Dessler

## جدول (۱): دیدگاه‌های مدیریتی پیرامون کیفیت زندگی کاری

دیدگاه‌های مدیریتی پیرامون کیفیت زندگی کاری	نظریه پردازان
<p>به عقیده دسلر اجرای برنامه‌های کیفیت زندگی کاری به این امر خلاصه می‌شود که آیا جنبه‌های زیر تحقق یافته‌اند یا خیر؟</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>۱- رفتار منصفانه یکسان یا حمایتی نسبت به کارکنان</li> <li>۲- ایجاد فرصت‌هایی برای کارمندان تا این که از مهارت‌های آنان تا حد امکان استفاده شود</li> <li>۳- ارتباطات مطمئن و بازبینی کارکنان</li> <li>۴- فراهم آوردن فرصت‌هایی برای کارکنان تا بتوانند نقش فعالی را در اخذ تصمیمات مهم مربوط به شغل ایشان ایفا کنند</li> <li>۵- حقوق منصفانه و کافی</li> <li>۶- محیطی مطمئن و سالم.</li> </ol>	دسلر
<p>مهمترین مشخصات پروژه‌های کیفیت زندگی کاری از نظر لاولر به شرح زیر است:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>۱- ساختار کمیته مشترک</li> <li>۲- قرارداد</li> <li>۳- اهداف، شامل: اتحادیه‌ها، مدیریت مشترک</li> <li>۴- جدایی مذاکرات دسته جمعی از کیفیت زندگی کاری</li> <li>۵- برنامه‌ها با پروژه‌های اشتراکی آزمایشی، به این معنی که پروژه‌های کیفیت زندگی کاری معمولاً کار خود را با پروژه‌های آزمایشی آغاز می‌کنند</li> <li>۶- برنامه‌های آموزش کیفیت زندگی کاری؛</li> <li>۷- سطوح تغییر</li> <li>۸- تسهیل کنندگان شخص ثالث.</li> </ol>	باولر
<p>به عقیده میلز این حوزه جدید به متغیرها و عناصر زیر توجه خاص دارد و تلاش بر آن است که با تغییراتی در آنها بهبود کیفیت زندگی کاری برای نیروی انسانی محقق گردد.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>۱- هنر و علم ارتباطات سازمانی</li> <li>۲- تکنولوژی مؤثر کار</li> <li>۳- احساس کارکنان در مورد خود و کارشان</li> <li>۴- امنیت</li> <li>۵- سیستم‌های پاداش مناسب</li> <li>۶- سیستم‌های حقوق و دستمزد</li> <li>۷- برداشت نیروی کار از انگیزه‌های مدیریت و ظن مدیریت از انگیزه‌های نیروی کار</li> <li>۸- افت بهره‌وری اقتصادی و تأثیر آن بر روی تورم و رکود</li> </ol>	میلز

۹- بیکاری گسترده نیروی بیکار و تأثیر آن بر روی رویه‌های بیکاری.	
<p>والتون هشت متغیر اصلی را به عنوان هدف ارتقاء کیفیت زندگی کاری مورد توجه قرار می‌دهد. نکته مهمی که باید مورد توجه قرار گیرد آن است که همه این متغیرها با یکدیگر ارتباط دارند. این متغیرها عبارت‌اند از:</p>	<b>والتون</b>
۱- جبران خدمت منصفانه و کافی	
۲- شرایط کاری سالم و ایمن	
۳- امکان گسترش و استفاده از ظرفیت‌های انسان	
۴- امکان امنیت و رشد دائمی	
۵- ائتلاف اجتماعی در سازمان کاری	
۶- اعتقاد به لزوم حاکمیت قانون	
۷- نقش متعادل کار	
۸- کار معتبر و سودمند اجتماعی.	

بررسی نظریات و در عین حال تحقیق‌هایی که به نظریه‌های مربوط به موضوع کیفیت زندگی کاری، نتایج کیفیت زندگی کاری، تعاریف و نظریات کیفیت زندگی کاری از دید تئورسین‌های مختلف مدیریت، چالش‌های علمی در مورد کیفیت زندگی کاری، عوامل اصلی برنامه‌های کیفیت زندگی کاری، عوامل پشتیبان روند برنامه‌های کیفیت زندگی کاری، کیفیت زندگی کاری و معیارهای آن، اهداف کیفیت زندگی کاری، اهمیت پرورش مؤثر زندگی شغلی، راهبردهای کیفیت زندگی کاری، مقاصد و اهمیت کیفیت زندگی کاری و غیره پرداخته‌اند نشان می‌دهد که نظریه والتون دسته‌بندی مناسب‌تری دارد و در سایر تحقیقات هم بیشتر مورد استناد واقع شده است. دسته‌بندی ۸ قسمتی والتون به گونه‌ای است که مفاهیم سایر نظریه‌پردازان را هم در بر می‌گیرد (غلامی، ۱۳۸۸). به همین دلیل در این تحقیق از الگوی والتون استفاده و در این راستا به بیان مفاهیم مؤلفه‌های این الگو پرداخته می‌شود:

- **جبران خدمت منصفانه و کافی:** منظور از جبران خدمت منصفانه و کافی این است که به کارکنان سازمان حقوقی پرداخت گردد که تساوی درون سازمانی و برون سازمانی از آن استنباط گردد و کارکنان هنگام مقایسه خود با سایر هم‌ردیف‌هایشان در درون و بیرون از سازمان احساس ضرر و زیان نکنند. در نگرش جدید به مدیریت منابع انسانی، جبران خدمات کارکنان تنها از طریق پرداخت حقوق و دستمزد و مزایای پولی صورت نمی‌پذیرد؛ بلکه میزان کیفیت زندگی کاری که شامل مزایای غیرمستقیم و مزایای غیرمالی است مورد توجه قرار می‌گیرد (عباس پور، ۱۳۸۴).
- **شرایط کاری سالم و ایمن:** هدف شرایط کاری سالم و ایمن و یا به تعبیری دیگر ایمنی و بهداشت کاری، برقراری ساعات کار معقول و شرایط فیزیکی کاری، شامل برقراری شرایط فیزیکی و ایمنی کاری که دارای حداقل خطر و ایجاد محدودیت‌های سنی برای اشتغال به کار باشد.

- امکان گسترش و استفاده از ظرفیت‌های انسان: هدف این متغیر آن است که فرصت کسب مهارت‌ها و آموزش‌ها را به وجود آورد و در عین حال زمینه هماهنگ شدن کارکنان با مأموریت‌ها، اهداف، برنامه‌ها و راهبردهای سازمان را در جهت تأمین نیازهای فرد و سازمان به وجود آورد.
- امکان امنیت و رشد دائمی: این امر از طریق بهبود توانایی‌های فردی فرصت‌های پیشرفت، فرصت‌های به‌کارگیری مهارت‌های کسب شده و تأمین امنیت شغلی و امنیت درآمد و اطمینان خاطر از اشتغال پایدار تأمین می‌گردد. رشد فردی برای هر شخص یک پدیده منحصر به فرد می‌باشد. با گسترش و رشد ظرفیت‌ها و توانایی‌ها، کارکنان می‌توانند حداکثر یا حداقل رضایت درونی را به طور بالقوه تجربه کنند (شیرکوند، ۱۳۸۶).
- ائتلاف اجتماعی در سازمان کاری: عدم تعصب نسبت به نژاد، رنگ، جنس و ایجاد حس اجتماعی بودن در سازمان و آزادی افراد در بیان ایده‌ها و احساساتشان در قالب تشکل‌های صنفی و به وجود آوردن زمینه مشارکت فکری و عملی شاغلین در وضع مقررات، مواردی هستند که به ایجاد یکپارچگی سازمانی کمک می‌کند (غلامی، ۱۳۸۸).
- اعتقاد به لزوم حاکمیت قانون: این متغیر در قالب امیدواری به رعایت عدل و انصاف و ضابطه‌مندی در ارتقاء شغلی، آزادی سخن (حق ابراز مخالفت با نگرش‌های سرپرست در سازمان بدون هرگونه واژه از جانب وی) بدون ترس از انتقام مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی عنوان می‌شود. اگر در سازمان ضوابط قانونی حاکم باشد، رفتار افراد بر طبق سلايق فردی کاهش یافته و کسی نمی‌تواند بنا به نظر شخصی تصمیم‌گیری نماید و کارها نهادینه می‌شوند (محمدپور، ۱۳۸۶).
- نقش متعادل کار: منظور برقراری تعادل و توازن زندگی کاری و دیگر مسئولیت‌های زندگی کارکنان است. فضای کاری وضعیتی است که افراد در آن کار می‌کنند. این فضا تجلی برداشت‌های کارکنان و سبک مدیریت و نظام ارزشی سازمان است. این برداشت، پاداش و رویه‌هایی را فراهم می‌آورد که چگونگی انجام کارها را فراهم می‌کند (شیرکوه، ۱۳۸۶).
- کار معتبر و سودمند اجتماعی: نقش‌های سودمند اجتماعی سازمان و اثرات صدمات اجتماعی و فعالیت‌های آنان به گونه‌ای فزاینده جزو مسائل اصلی کارکنان شده است. بر همین اساس، چنین برداشت می‌شود که سازمان‌هایی که مسئولیت اجتماعی خود را احساس نمی‌کنند موجبات حقیر شمردن ارزش کار و حرفه کارکنان‌شان که مبنایی برای احساس نیاز عزت نفس آن‌ها است را فراهم می‌آورند (غلامی، ۱۳۸۸). در کل فراهم بودن فرصت‌هایی چون استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون و دسترسی به اطلاعات مناسب کار به این مورد اشاره دارد (شیرکوه، ۱۳۸۶).

## ۲-۱ مفهوم اقتصاد مقاومتی

در ادبیات از علم اقتصاد به عنوان علم اداره منابع کمیاب و تخصیص بهینه آنها در تولید و مصرف یاد می‌شود. از نظر رابینز<sup>۱</sup> (۱۹۳۲) اقتصاد دانشی است که رفتار انسان را در رابطه با اهداف و منابع کمیابی که قابلیت استفاده‌های دیگری نیز دارند، مطالعه می‌کند. یا در تعریف‌های دیگر اقتصاد بر عقلانیت رفتار فردی و جمعی در حوزه فعالیت‌های اقتصادی تأکید شده است. انسان اقتصادی می‌کوشد برای رفع نیازهای مادی خود محدودیت در برخورداری را تبدیل به فرصت کند؛ یعنی دست به خلاقیت می‌زند و نوآوری می‌کند تا خوب تولید کند، مصرف رضایت بخشی داشته باشد و به رفاه نسبی برسد. جامعه اقتصادی نیز عقلانی رفتار می‌کند؛ در برابر محدودیت‌های منابع تولید و مصرف، رفتار بهینه‌ای را در پیش می‌گیرد تا به شاخص‌های بهینه دست یابد. رفتار عقلایی فرد یا جامعه، مقاومت در برابر محدودیت‌ها و چاره‌اندیشی برای ایجاد فرصت‌های اقتصادی است. در سطح کلان، برخورد با مشکلات از طریق سیاست‌گذاری در جهت تقویت بنیه اقتصادی و افزایش درجه مقاومت در نظام اقتصادی است (طیبی، ۱۳۹۱).

اقتصاد مقاومتی، اقتصادی است که همراه با مقاومت در مقابل کارشکنی دشمن و خیانت دشمن باشد، نه به معنای حصار کشیدن دور خود. آن اقتصادی که به یک ملت امکان می‌دهد و اجازه می‌دهد که حتی در شرایط فشار هم رشد و شکوفایی خودشان را داشته باشند (مقام معظم رهبری، ۱۳۹۱).

اقتصاد مقاومتی یک نظام اقتصادی است که هماهنگ با سیاست‌های کلان سیاسی و امنیتی کشور و برای مقاومت در برابر اقدامات تخریبی شکل بگیرد تا بتواند در برابر ضربات اقتصادی و تحریم‌های گوناگون اقتصادی مقاومت کرده و توسعه و پیشرفت خود را ادامه دهد و روند رو به رشد همه جانبه خود را در ابعاد ملی، منطقه‌ای و جهانی حفظ کند. منظور از اقتصاد مقاومتی واقعی، یک اقتصاد مقاومتی فعال و پویاست و نه یک اقتصاد منفعل و بسته؛ به طوری که کشور ضمن مقاومت در مقابل موانع و ناملازمات مسیر خود، روند پیشرفت پایدار خود را حفظ کند (جبل عاملی، ۱۳۹۱).

به منظور دستیابی به اهداف اقتصاد مقاومتی، راهکارهای ضروری وجود دارد که مهمترین آنها عبارت‌اند

از:

۱. سیاست‌گذاری برای اصلاح الگوی مصرف.
۲. افزایش بهره‌وری در تولید، کاهش قیمت تمام شده تولیدات، کیفیت بهتر و خدمات بیشتر در رقابت با تولیدات خارجی و کاهش واردات، حمایت از تولید ملی به ویژه تولیدات استراتژیک.
۳. کاهش بیکاری.
۴. فعال‌سازی سیاست‌های حمایتی مالی و بیمه‌های بخش تولید برای تحرک در اقتصاد داخلی و نیز حمایت از صادرات کالاهای غیرنفتی.



۵. افزایش واردات «دانش فنی»، «خطوط تولید» و «ماشین آلات» در ازای کاهش واردات کالاهای مصرفی با توجه به اهمیت این نوع معاملات در عصر اطلاعات همزمان با «تولید علم» و تولید «دانش فنی» و حمایت از «شرکت‌های دانش بنیان».

۶. تداوم سیاست‌های مربوط به خوداتکایی در کالاهای اساسی.

۷. توجه به معضل تورم و برقراری نظام قابل پیش‌بینی و قابل مدیریت در قبال شاخص تورم و تطبیق آن با سطح حقوق و دستمزدها و نیز قیمت ارز در پیشگیری سیاست‌های بهینه در این فرآیند.

۸. تبدیل «تهدیدها» به «فرصت‌ها» در روند تأمین کالاهای اساسی که به محض اعمال تحریم در برخی از کالاها، شکل‌دهی به عزم ملی در حوزه فناوری و صنعت و تجارت برای ایجاد «خودکفایی» کامل یا حداقل «خوداتکایی» در تولید و تأمین این اقلام صورت پذیرد.

۹. کاهش اتکا به نفت از طریق «کاهش واردات» و «افزایش صادرات غیرنفتی»

۱۰. گسترش ارتباطات اقتصادی با کشورهای و بلوک‌های منطقه‌ای و متکثر کردن شرکای تجاری از یک شریک عمده به چند شریک کوچک‌تر (جبل عاملی، ۱۳۹۱).

### ارکان اقتصاد رقابتی

- تکیه به مردم، تأکید و اهتمام بر سیاست‌های افزایش ثروت ملی، توزیع عادلانه و رفع محرومیت در درون جامعه اسلامی
- حمایت از تولید ملی، صنعت و کشاورزی
- مدیریت درست منابع ارزی
- مدیریت مصرف
- مصرف تولیدات داخلی
- مدیریت دقیق و عالمانه منابع
- کاهش وابستگی به نفت
- استفاده حداکثری از زمان، منابع و امکانات
- حرکت بر اساس برنامه
- ثبات و شفافیت و انسجام سیاست‌ها و مقررات اقتصادی
- کارآفرینی
- بهبود فضای کسب و کار
- ایجاد امنیت اقتصادی
- فعال‌سازی واحدهای کوچک و متوسط (مقام معظم رهبری، ۱۳۹۱).

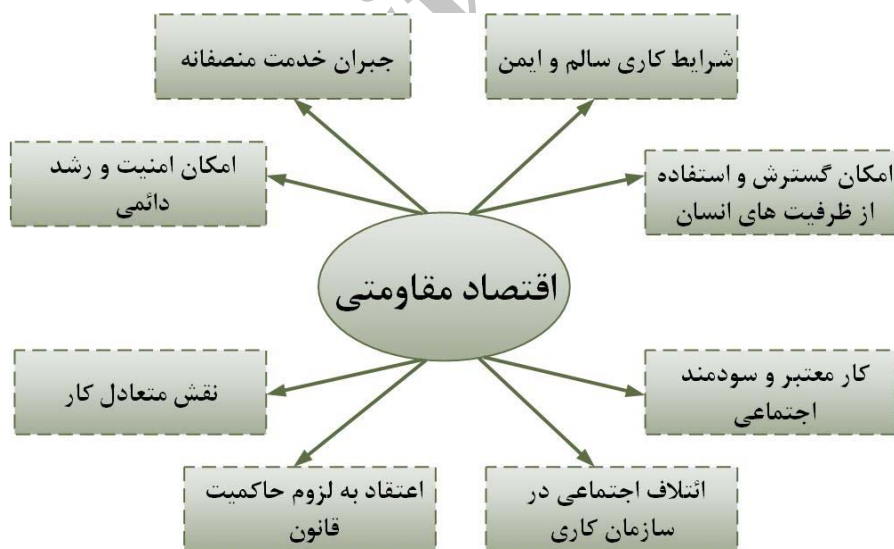
با توجه به مفاهیم ارائه شده و روشن شدن مفهوم کلی کیفیت زندگی کاری و اقتصاد مقاومتی، به منظور کشف و ارزیابی رابطه میان اقتصاد مقاومتی و ابعاد کیفیت زندگی کاری، بررسی فرضیه‌های زیر الزامی است؛ فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی تحقیق به شرح زیر هستند:

## فرضیه اصلی تحقیق

- بین اقتصاد مقاومتی و کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد.

## فرضیه‌های فرعی

- بین اقتصاد مقاومتی و جبران خدمت منصفانه رابطه وجود دارد.
  - بین اقتصاد مقاومتی و شرایط کاری سالم و ایمن رابطه وجود دارد.
  - بین اقتصاد مقاومتی و امکان گسترش و استفاده از ظرفیت‌های انسان رابطه وجود دارد.
  - بین اقتصاد مقاومتی و امکان امنیت و رشد دائمی رابطه وجود دارد.
  - بین اقتصاد مقاومتی و ائتلاف اجتماعی در سازمان کاری رابطه وجود دارد.
  - بین اقتصاد مقاومتی و اعتقاد به لزوم حاکمیت قانون رابطه وجود دارد.
  - بین اقتصاد مقاومتی و نقش متعادل کار رابطه وجود دارد.
  - بین اقتصاد مقاومتی و کار معتبر و سودمند اجتماعی رابطه وجود دارد.
- به صورت کلی می‌توان فرضیه‌ها و مفاهیم مورد نظر تحقیق را در مدل مفهومی زیر خلاصه نمود. به صورتی که برقراری رابطه میان دو متغیر اقتصاد مقاومتی به عنوان متغیر مستقل، و کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن به عنوان متغیر وابسته در شمای زیر نشان داده شده است.



## ۲. روش انجام تحقیق

از آنجایی که هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیرگذاری سیاست‌های اقتصاد مقاومتی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان و ابعاد آن می‌باشد، روش پژوهش از نوع توصیفی بوده است. روش علمی که برای تبیین مفاهیم و اصول اولیه و مشترکی که پیرامون موضوع مقاله توضیح داده می‌شود، این روش است؛ که متضمن

مطالعه کتابخانه‌ای و بررسی متون و محتوای مطالب ناظر به کیفیت زندگی کاری و اقتصاد مقاومتی است. در این روش، ابتدا مفاهیم کیفیت زندگی کاری و سپس مفاهیم مربوط به اقتصاد مقاومتی تشریح شدند و در ادامه به بررسی یافته‌ها پرداخته خواهد شد. هدف اصلی این مقاله بررسی مؤلفه‌های دخیل در اقتصاد مقاومتی و سبک زندگی و ارائه راهکارهای اجرایی آن است، که مؤلفه کیفیت زندگی کاری کارکنان به عنوان بخش اعظم این راهکارها در نظر گرفته شده است.

### ۳. یافته‌ها

با توجه به شرایط و ارکان پیاده‌سازی اقتصاد مقاومتی و این موضوع که افراد جامعه به عنوان اصلی‌ترین اجزای جامعه در تعیین سبک و شیوه زندگی خویش و نهایتاً اجتماع دخیل هستند، بررسی مهمترین بخش زندگی افراد جامعه که همان زندگی شغلی و کاری ایشان می‌باشد به عنوان عاملی مهم در تعیین سبک و باور و ارزش‌های ذهنی و فکری افراد جامعه از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. بدین سبب، بررسی کتابخانه‌ای میزان تأثیر راهکارهای اجرایی سیاست‌های اقتصاد مقاومتی بر ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان (به عنوان بخشی از افراد جامعه) یافته‌های زیر را نشان داد:

- **ایجاد امنیت اقتصادی و بهبود فضای کسب و کار و جبران خدمات کارکنان:** اتخاذ تصمیمات راهبردی جدید در خصوص هدفمندسازی یارانه‌ها، متناسب با شرایط اقتصاد مقاومتی با اختصاص و افزایش یارانه‌های بخش تولید می‌تواند به معنای حمایت از بخش تولیدی و خدماتی سازمان تلقی گردد و مدیریت سازمان را در جبران خدمات کارکنان کمک نماید. برقراری نظام‌های جبران خدمت منصفانه و کافی برای کارکنان بر اساس بودجه و یارانه‌های در نظر گرفته شده به وسیله پرداخت اجرت و دستمزد، یکی از عوامل جلب رضایت و افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان است که می‌تواند به باروری و رضایت اقشار جامعه از شغل و پیشه خویش و نهایتاً تلاش جدی‌تر منجر شود.
- **حمایت از تولیدات ملی و کار و سرمایه ایرانی و شرایط کاری ایمن و سالم:** بخشی از سیاست‌های بیان شده در اقتصاد مقاومتی، حمایت از تولیدات ملی و کار و سرمایه ایرانی به منظور افزایش بهره‌وری در زمره اهداف اجرایی قرار داده شده است. این مهم می‌تواند با فراهم ساختن شرایط کاری ایمن و سالم، برقراری ساعات کاری معقول، شرایط فیزیکی کاری متناسب و همچنین ایجاد فضایی با امنیت شغلی و درآمدی کارکنان و اطمینان خاطر کارکنان از اشتغال پایدار به منظور حمایت از سرمایه‌های سازمانی که همان کارکنان می‌باشند، فراهم گردد. چرا که افزایش و رشد دائمی امنیت شغلی کارکنان و همچنین برقراری شرایط کاری ایمن برای ایشان به عنوان توجه به ایشان تلقی شده و همراه با کاهش هزینه‌های نارضیاتی به افزایش بهره‌وری کاری و شغلی و نهایتاً اقتصادی می‌گردد.
- **کارآفرینی و گسترش و استفاده از ظرفیت‌های انسان:** ارتقای دانش جامعه کارآفرینان و تلاشگران اقتصادی و طلب کمک از آنها برای کمک به کشور در جهت تحقق اهداف اقتصاد مقاومتی، نقش شایانی در تحقق اهداف سیاست کلی اقتصاد مقاومتی خواهد داشت، که این مقوله سهم قابل توجهی در کسب

مهارت‌ها و آموزش‌های لازم در استفاده از توانایی‌ها و استعداد‌های کارکنان را دارا است که موجب رضایت کارکنان و جامعه شاغل می‌گردد؛ چرا که، با کسب دانش و توانمندی‌های لازم، گامی در جهت هماهنگی با اهداف سازمانی و نهایتاً اهداف اقتصادی اجتماعی و همچنین تأمین نیازهای فردی و سازمانی و اجتماعی بر می‌دارند.

- **حمایت از بخش خصوصی و حرکت به سمت خوداتکایی و ائتلاف اجتماعی در سازمان:** استفاده واقعی و پر رنگ از بخش خصوصی در عرصه‌های مختلف اقتصادی به منظور تنظیم روابط میان تولیدکننده و مصرف‌کننده و همچنین پیشبرد کشور به سمت خوداتکایی، از دیگر ابزارهای اجرای سیاست‌های اقتصاد مقاومتی می‌باشد، که این مهم زمینه یکپارچگی سازمان‌ها و نهادهای کشوری را فراهم می‌سازد. در این راستا با ایجاد همبستگی، یکپارچگی و همدلی حس اجتماعی بودن و آزادی کارکنان در بیان احساسات، ایده‌های ایشان در قالب اصناف، شبکه‌های اجتماعی و ائتلاف‌های اجتماعی در سازمان‌های کاری نه تنها موجبات افزایش رضایت کارکنان را فراهم می‌سازد که امکان خلق ایده‌های جدید در جهت نیل به اهداف سازمانی و اقتصادی را ایجاد می‌نماید.
- **ثبات و شفافیت و انسجام سیاست‌ها و مقررات اقتصادی و لزوم حاکمیت قانون:** تدوین سیاست‌های پولی و مالی مناسب و با ثبات در جهت تأمین اهداف طرح اقتصاد مقاومتی و اتخاذ بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌های یکپارچه، به عنوان بخشی از ارکان اقتصاد مقاومتی است؛ که البته عدل، انصاف، ضابطه‌مندی و ثبات از شروط سلطه قانونی و مشروعیت اجرای آنها توسط دستگاه‌ها و سازمان‌های دولتی و خصوصی می‌باشد. این موضوع می‌تواند نویدبخش رعایت حق و حقوق سازمانی کارکنان باشد که ایشان نه تنها از آزادی کلام و حق ابراز مخالفت برخوردار بوده، بلکه در فضای به دور از سلايق فردی و مطابق با احکام قانونی، در راستای تأمین اهداف سازمانی و نهایتاً اهداف اقتصادی به عنوان تلاشگران جامعه فعالیت کنند.
- **حفظ و ارتقای منافع ملی و نقش متعادل کار:** اتخاذ تدابیر متنوع برای جلب مشارکت همه اقشار تلاشگر جامعه، فارغ از سلايق و تمایلات سیاسی و در چارچوب وفاداری به اصول قانونی و اجتناب از تنگ‌نظری‌ها در جهت حفظ و ارتقاء منافع ملی، از ابزار اجرای اقتصاد مقاومتی می‌باشد. سازمان‌ها با توجه به اهداف و خط مشی‌های خود، نقش و مسئولیت‌های اجتماعی خویش را دارند که پردازش این نقش‌ها و انجام این مسئولیت‌ها بر عهده کارکنان سازمانی می‌باشد. ایجاد فضایی با هدف حمایت و جلب مشارکت همگانی به دور از صدمات اجتماعی، موجبات احساس ارزش کاری، عزت نفس و تعلق به سازمان و انجام کاری سودمند در جهت حفظ و ارتقاء منافع اجتماعی و اقتصادی ملی را برای کارکنان خویش ایجاد می‌گرداند.
- **حمایت از مردم و کار معتبر و سودمند اجتماعی:** پایه‌های اقتصاد مقاومتی بر اراده و حمایت مردم بنیان نهاده شده است، به صورتی که از ارکان اجرای آن می‌توان تکیه به مردم در اتمام افزایش ثروت ملی را نام برد. مردم در نقش تلاشگران صنعتی و خدماتی، اراده‌های پولادینی در اجرای سیاست‌های

سازمانی خویش دارند و هنگامی این مهم ایجاد می‌شود که تعادل و توازن در میان مسئولیت‌های کاری و دیگر مسئولیت‌های زندگی ایشان برقرار گردد. نظام مدیریتی با برقراری آیین‌نامه‌ها و ضوابط مناسب پاداش و رویه‌های شغلی، تجلی‌گر فضاهای کاری مناسب با حفظ تعادل در زندگی کارکنان خواهد بود. و احساس تعادل و آرامش در زندگی کارکنان علاوه بر کاهش هزینه‌های زمانی و مالی، ارتقاء کار بهینه و بهره‌وری را سبب می‌گردد.

#### ۴. بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های مطالعاتی مذکور همگی نشان از تأیید اثرگذاری مثبت اجرای ارکان اقتصاد مقاومتی در ابعاد کیفیت زندگی کاری بودند. به صورتی که بیان شد هر یک از ابعاد با توجه و استناد به ارکان اقتصاد مقاومتی که مورد اشاره مقام معظم رهبری و کارشناسان اقتصادی بودند زمینه را در ایجاد احساس خوشایند افراد تلاشگر سازمانی فراهم می‌سازد. همان‌طور که اشاره شد انتظارات کارکنان سازمانی از سازمان‌شان در مقوله‌های: جبران منصفانه خدمتشان، ایجاد شرایط کاری سالم و ایمن، امکان امنیت و رشد دائمی، امکان کار معتبر و سودمند اجتماعی، گسترش ائتلاف‌های اجتماعی در سازمان کاری، اعتقاد به لزوم حاکمیت قانون و وجود تعادل و موازنه کاری تعریف می‌شود. برآوردن این انتظارات به معنای رضایت کارکنان و افزایش بهره‌وری کیفیت فعالیت‌ها و زندگی کاری ایشان می‌باشد، که اجرای راهبردی و اصولی اقتصاد مقاومتی بر اساس ارکان و ضوابط مذکور، قدمی مهم در فراهم‌سازی کیفیت زندگی کاری کارکنان به عنوان مهمترین افراد سازمانی و اجتماعی خواهد بود. رضایت و خرسندی ایشان، به ارتقاء ارزش‌ها و باورهای اجتماعی کمک کرده و مجموعه‌ای متعالی از طرز تلقی‌ها، ارزش‌ها، شیوه‌های رفتاری، حالت‌ها و سلیقه‌های افراد را فراهم کرده که به عنوان سبک زندگی ایشان شناخته می‌شود.

اگر توجه کافی و لازم به مهمترین نقش اجتماعی یعنی نقش تلاشگران و کارکنان سازمانی صورت گیرد اتخاذ سیاست‌های جامع و مناسب کلان اقتصادی تبدیل تهدید به فرصت را حتی در شرایط فشار و تحریم‌ها امکان‌پذیر می‌گرداند؛ چرا که منابع انسانی سازمان‌گرداننده‌های اصلی چرخه‌های اقتصادی کشور می‌باشند. تلاش در جهت تأمین خواسته‌ها و نیازهای منابع انسانی که شامل همه نیازهای ایشان - چه مالی و چه معنوی و اجتماعی - می‌باشد، می‌تواند تضمین‌گر حرکت و اراده ایشان در گرداندن این چرخ‌ها باشد. اعطای پاداش مالی و معنوی عادلانه به کارکنان، از پرتو حمایت‌های بودجه‌ای کشور، توجه و جلب اعتماد و مشارکت کارکنان، شفاف‌سازی بخشنامه‌ها و قوانین اتخاذ شده، آموزش و بهبود مستمر کارکنان سازمانی، اطمینان خاطر به کارکنان از ایمن بودن شغل و رشد مستمر ایشان و فراهم‌سازی فضای کاری آرام و مناسب می‌تواند در زمره اهداف سازمانی قرار گیرد و در کاهش استرس و فشارهای روانی کارکنان مفید واقع گردد که همگی از راهبردهای ایجاد و افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌باشند.

## منابع و مآخذ

- بیانات مقام معظم رهبری به مناسبت آغاز سال ۱۳۹۱، ۱۳۹۱/۱/۲.
- بیانات مقام معظم رهبری در دیدار جمعی از پژوهشگران شرکت‌های دانش‌بنیان، ۱۳۹۱/۵/۸.
- جبل عاملی، مجید (۱۳۹۱)، توسعه بخش کشاورزی گامی مؤثر در اقتصاد رقابتی، اصفهان، نشریه اتاق بازرگانی، شماره ۵۹-۶۰، صص ۱۰-۱۲.
- حاتمی، حسین؛ میرجعفری، امیر و مجاهدی جهرمی، سعیده (۱۳۹۰)، رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره ۳، صص ۲۵-۴۰.
- شیرکوه، عطیه (۱۳۸۶)، بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و عملکرد شرکت سهامی بیمه ایران در شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی.
- عباس‌پور، عباس (۱۳۸۴)، مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها)، تهران: انتشارات سمت، چاپ دوم.
- عباسی، مسلم (۱۳۸۹)، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و مدیریت ارتباط با مشتری در سازمان‌های دولتی استان کردستان (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی شهر مریوان) در سال ۱۳۸۹، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی.
- غلامی، علیرضا (۱۳۸۸)، عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری در سازمان، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۴، صص ۷۹-۱۰۰.
- مهداد، علی؛ مهدوی‌راد، ندا و گلپور، محسن (۱۳۹۰)، رابطه ابعاد کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن، یافته‌های نو در روان‌شناسی، سال پنجم، شماره ۲۰، صص ۵۳-۴۱.
- Harsi, P, Blanchard, K, Goldsmith, M. (۱۹۹۶). Management of Organizational Behavior, translated by Kabiri, Ghasem, Tehran university publication.