

تأثیر منابع فضایی روابط کاری بر ارتباط بین مدیریت منابع

انسانی راهبردی و عملکرد سازمانی

مطالعه موردی معلمان شهر اهواز



شابک	978-622-05-0648-5 :
شماره کتابشناسی ملی	۵۴۲۸۵۱۹ :
عنوان و نام پدیدآور	تأثیر میانجی فضایی روابط کاری بر ارتباط بین مدیریت منابع انسانی راهبردی و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی معلمان شهر اهواز) / مولف محمد احسانی‌نیا.
مشخصات نشر	تهران: سنجش و دانش، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	۱۲۰ ص.
موضوع	کارآمدی سازمانی -- ایران -- نمونه‌پژوهی
موضوع	Organizational effectiveness -- Iran -- Case studies
موضوع	معلمان -- ایران -- نمونه‌پژوهی
موضوع	Teachers -- Iran -- Case studies
موضوع	نیروی انسانی -- مدیریت -- نمونه‌پژوهی
موضوع	Manpower planning -- Case studies
موضوع	کیفیت زندگی کاری -- ایران -- نمونه‌پژوهی
موضوع	Quality of work life. -- Iran -- Case studies
زده بنگ دیویر	۶۵۸/۴
رده بنگ کنگره	HD۵۸/۹:۳۱۳۹۸
سرشناسه	احسانی‌نیا، محمد، ۱۳۶۵-
وضعیت فهرست نویسی	فیا

تأثیر میانجی فضایی روابط کاری بر ارتباط بین مدیریت منابع انسانی راهبردی و عملکرد سازمانی (مطالعه موردی معلمان شهر اهواز)

مؤلف:	محمد احسانی‌نیا
ناشر:	انتشارات سنجش و دانش
تیراژ:	۵۰۰ نسخه
نوبت چاپ:	اول، ۱۳۹۷
شابک:	۹۷۸-۶۲۲-۰۵-۰۶۴۸-۵

نشانی: میدان انقلاب - خیابان دانشگاه - تقاطع روانمهر - ساختمان سنجش و دانش
تلفن: ۰۲۱۶۱۲۶

۲۵۰۰ تومان

*** کپی حقوق مادی و معنوی این اثر محفوظ می‌باشد. ***

فهرست مطالب

۹	 مقدمه
۱۱	 فصل اول
۱۱	 مدیریت منابع انسانی (HRM)
۱۲	 تعریف منابع انسانی - Evolution
۱۳	 تعریف منابع انسانی (در سطح خرد): هر فرد شاغل در یک سازمان
۱۳	 تعریف منابع انسانی - micro
۱۶	 تعریف مدیریت منابع انسانی
۱۸	 اهمیت کلمه‌ی بلندمدت در تعریف وظیفه و مدیریت منابع انسانی
۲۰	 نگاه مدیریت تبیلوری به منابع انسانی
۲۱	 وظایف واحد مدیریت منابع انسانی
۲۲	 استخدام
۲۴	 آموزش منابع
۲۵	 پیشرفت حرفه‌ای
۲۵	 ارزیابی
۲۶	 حفظ فرهنگ محیط کار
۲۶	 حل اختلافات
۲۷	 ارتباط با کارمندان
۲۷	 پاداش‌ها و تشویق‌ها
۲۸	 دانش حقوقی
۲۸	 سازمان‌دهی
۲۸	 مدیریت
۲۹	 مدیریت حقوق و دستمزد

۳۱	تکامل منابع انسانی
۳۱	مسیر تکامل نقش منابع انسانی سازمان ها
۳۲	ارزیابی عملکرد منابع انسانی
۳۳	مفهوم ارزشیابی عملکرد
۳۶	اهداف ارزشیابی عملکرد
۳۸	رویکردها و روشهای ارزشیابی عملکرد
۴۰	روشهای ارزشیابی عملکرد
۴۵	کدام روش ارزیابی عملکرد را انتخاب کنیم؟
۴۶	خطاهای باغوه در سیستمهای ارزشیابی عملکرد
۴۹	عوامل و ویژگیهای مؤثر بر ارزشیابی سیستمهای ارزشیابی عملکرد
۵۲	تبیین استراتژی مدیریت منابع انسانی
۵۳	استراتژی منابع انسانی
۵۶	پرورش رهبر در مذاکرات جهانی
۵۶	بازیگران و موقعیت
۵۷	سبک تصمیم گیری
۵۷	خصوصیات ملی
۵۷	موانع فرهنگ های مختلف
۵۸	مترجمان
۵۹	تعلیم و تربیت مدیران عمومی جهانی
۶۱	نقش در حال تغییر منابع انسانی
۶۳	چالش های سازمان ها در فرایند جهانی شدن
۶۳	چالش های ناشی از تغییر پارادایم
۶۳	چالش های ناشی از گسترش بازار
۶۴	چالش های تغییر فناوری
۶۴	فشارهای محیطی و اکولوژیکی
۶۴	چالش های عصر دانش
۶۵	چالش های تغییر محیط کار
۶۷	چالش های منابع انسانی در عرصه جهانی شدن
۶۸	رقابت بازار

۶۸	کمبود نیروی کار ماهر
۶۸	رشد نیروی پاره وقت
۶۹	تفاوت های نژادی
۶۹	تفاوت های سنی
۶۹	توازن بین کار و خانواده
۷۰	سازماندهی مجدد سازمان
۷۱	ظرفیت سازی در مدیریت منابع انسانی
۷۱	ظرفیت سازی منابع انسانی
۷۱	ظرفیت سازی از دید برنامه توسعه ملل متحد
۷۲	روش های ظرفیت سازی استراتژیک منابع انسانی
۷۶	فصل دوم
۷۶	نظریات مدیریت منابع انسانی
۷۷	بررسی مقایسه ای مسائل نظری ناشی از پژوهش
۷۷	نگاه به سازمان از درون و بیرون
۸۱	تئوری هم زیستی یا وحدت گرا
۸۱	تئوری تعارض یا کثرت گرا
۸۲	تئوری اقدام یا نقش اجتماعی
۸۳	تئوری تعارض طبقاتی یا رادیکال
۸۳	تئوری سیستمها
۸۳	تئوری مبادلات اجتماعی
۸۶	تئوری ویژگی های شغلی
۸۸	نظریه الگوی پردازش داده های اجتماعی
۸۸	دیدگاه منبع محور
۹۰	ضرورت کمی سازی دستاورد های منابع انسانی
۹۱	رویکردهای مختلف مطالعه شیوه های مدیریت منابع انسانی
۹۳	سیستم کاری عملکرد بالا
۹۸	فصل سوم
۹۸	ارتباط مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی
۹۹	اهمیت سرمایه انسانی در توسعه اقتصادی

۹۹	اهمیت سرمایه انسانی
۱۰۲	اهمیت سرمایه انسانی از دیدگاه جهانی
۱۰۴	اهمیت روابط صنعتی :
۱۰۵	تاریخچه روابط کار در جهان
۱۰۵	روابط کار قبل از انقلاب صنعتی
۱۰۶	روابط کار بعد از انقلاب صنعتی
۱۰۶	اختلافات ناشی از روابط صنعتی
۱۰۷	تأثیر اختلاف در محیط کار
۱۰۹	آثار سوء اختلاف در محیط کار
۱۱۰	انواع اختلافات ناشی از کار
۱۱۱	حل اختلاف فردی و جمعی کار
۱۱۲	ماهیت ارتباط مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی :
۱۱۴	نام هایی متفاوت، ویژگی هایی مشترک:
۱۱۴	مدیریت عملکرد
۱۱۵	ضرورت و اهمیت مدیریت عملکرد
۱۱۶	تعریف و مفهوم مدیریت عملکرد
۱۱۷	فرایند مدیریت عملکرد
۱۱۸	مدیریت عملکرد سازمانی
۱۱۹	فرهنگ سازمانی
۱۲۱	مفهوم فرهنگ سازمانی
۱۲۳	ویژگی های فرهنگ سازمانی
۱۲۴	معرفی الگوی «ادگار شاین» جهت مهندسی فرهنگ در سطح سازمانی
۱۲۶	مصنوعات
۱۲۷	ارزش های حمایت شده
۱۲۸	مفروضات اساسی (پایه ای)
۱۲۹	منابع :

مقدمه

بدون تردید برای داشتن آینده پویا و توسعه یافته و ایستادگی اقتصادی در دنیای پرقابلیت امروزی، نیازمند افزایش بهره‌وری و استفاده حداکثری از حداقل امکانات هستیم. امروزه همه کشورهای توسعه یافته و یا در حال توسعه به اهمیت بهره‌وری به عنوان یکی از ضرورت‌های توسعه اقتصادی و کسب برتری رقابتی پی برده‌اند. به این ترتیب اغلب کشورهای در حال توسعه به منظور اشاعه فرهنگ نگرش و به بهره‌وری و تعمیم بکارگیری فنون و روش‌های بهبود آن سرمایه‌گذاری‌های قابل توجهی انجام داده‌اند. در ایران اهمیت توجه به مقوله بهره‌وری به دلایل مختلفی از جمله حاکم نبودن فرهنگ و نگرش درست به بهره‌وری در جامعه، مورد غفلت واقع گردیده است. بسیاری از کارشناسان بر این باورند که حلقه مفقوده اقتصاد ایران پیش از آنکه سرمایه و یا منابع طبیعی باشد، نبودن بهره‌وری نیروی کار است. (داری و همکاران: ۱۳۸۹: ۶۸)

به استناد پژوهش‌های انجام شده (هوسلید، ۱۹۹۴؛ بکر و گرهارت، ۱۹۹۶ و پفر، ۱۹۹۸) یک نظام جامع مدیریت منابع انسانی، عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد. متخصصانی که به طور پیوسته به دنبال فهم رابطه مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی بودند، برای بررسی این رابطه دو رویکرد سیستماتیک و استراتژیک برگزیدند، ریشه این دو رویکرد در مطالعه ناثب خاص هر یک از وظائف منابع انسانی بر عملکرد کارکنان و یا عملکرد سازمان می‌باشد (سینگ و همکاران، ۲۰۱۲: ۶۵۱).

هر دو رویکرد سیستماتیک و استراتژیک به طور مشترک به دنبال فهم چگونگی تاثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر رفتار کارکنان و از طریق آن رسیدن به عملکرد مطلوب می‌باشند. (همان، ۶۵۲).

این پژوهش به بررسی تاثیر میانجی فضایی روابط کاری بر ارتباط بین مدیریت منابع انسانی راهبردی و عملکرد سازمانی می پردازد یکی از نقاط ضعف اساسی متخصصان منابع انسانی واهمه داشتن از نتایج کمی و اندازه گیری عملکرد است. این ترس ممکن است ناشی از عدم وجود دانش یا تجربه در زمینه اندازه گیری عملی اثرات منابع انسانی باشد (عطافر، خانی خوزانی و بهرامی سامانی، ۱۳۸۹: ۹۰).

متغیر های سازمانی بر عملکرد سازمانی تاثیر گذار می باشد. این عوامل و متغیر ها به دو دسته کئی عوامل داخلی و خارجی تقسیم می شوند ، عوامل داخلی ، متغیر هایی هستند که از سازمانی به سازمانی دیگر متفاوت بوده ، تشخیص آنها برای ناظر خارجی سخت می باشد، در بهترین شرایط تاکنون ۴۰٪ از پراکنش عملکرد سازمانی بی هیچ توجیهی مانده است و محققان در تشریح این قسمت ناتوان بوده اند. این فضای خالی حرحه را برای محققان منابع انسانی مهیا نموده تا بتوانند نوسان بی توجیه مانده را تشریح نمایند. (سینگ و همکاران، ۲۰۱۲: ۶۵۷).