

مدیریت و رهبری در سازمان ها

مؤلفین:

اقدس امیری

یحیی رشیدی

www.ketab.ir



عنوان : مدیریت و رهبری در سازمان ها

نویسندگان: اقدس امیری-یحیی رشیدی

نوبت چاپ اول: ۱۴۰۰ تهران • شمارگان: ۱۰۰۰
نسخه

شایک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۸۸۶۹-۸-۴

تمامی حقوق مادی و معنوی اثر محفوظ و متعلق به مولف و نویسنده کتاب می باشد. هرگونه کپی برداری بدون اجازه نویسنده، از طریق مراجع قانونی پیگیری خواهد شد.

فهرست مطالب

۱۱	پیشگفتار.....
۱۳	فصل اول.....
۱۳	مفاهیم.....
۱۴	مقدمه.....
۱۷	واژه ها و تعاریف:.....
۱۹	فصل دوم.....
۱۹	ادبیات - کلیات.....
۲۰	مقدمه:.....
۲۰	بخش اول: تعاریف و کلیات.....
۲۰	تعریف بهره وری:.....
۲۱	تاریخچه بهره وری:.....
۲۶	بهره وری از دیدگاه اسلام:.....
۲۷	مزایای بهره وری.....
۲۷	مزایای بهره وری برای مؤسسه.....
۲۷	مزایای بهره وری برای نیروی کار.....
۲۸	موانع بهره وری.....
۲۹	سطوح بهره وری.....
۲۹	الف) بهره وری فردی.....
۲۹	ب) بهره وری در سطح سازمان.....

- ج) بهره وری در سطح ملی..... ۲۹
- د) بهره وری در سطح بین المللی..... ۲۹
- عوامل موثر در بهره وری یک سازمان :..... ۳۰
- عوامل داخلی ، که در دو گروه به شرح ذیل قابل تبیین می باشند ۳۰
- عوامل خارجی ، که در سه گروه قابل تفکیک هستند :..... ۳۱
- انواع بهره وری ۳۲
- بهره وری چگونه حاصل می شود؟..... ۳۳
- چرخه مدیریت بهبود بهره وری..... ۳۴
- مرحله اول : مرحله اندازه گیری بهره وری..... ۳۴
- مرحله دوم : مرحله ارزیابی با تحلیل بهره وری..... ۳۴
- مرحله سوم : مرحله برنامه ریزی بهره وری..... ۳۴
- مرحله چهارم: بهبود بهره وری..... ۳۵
- برخی سوء برداشتها در مورد بهره وری..... ۳۶
- دیدگاههای مختلف در مورد بهره وری..... ۳۸
- بهره وری از دیدگاه سیستمی..... ۳۸
- بهره وری از دیدگاه ژاپنیا..... ۳۹
- بهره وری از دیدگاه رویکرد اقتصادی..... ۴۰
- عوامل پنج گانه مؤثر بر بهره وری..... ۴۱
- روش های اندازه گیری شاخص های بهره وری :..... ۴۳
- وضعیت بهره وری در ایران :..... ۴۳

- ۴۴..... تعریف بهره وری نیروی انسانی :
- ۴۶..... نیروی انسانی محور بهره وری
- ۴۷..... بهبود بهره وری نیروی انسانی علت اصلی بهبود بهره وری سازمان ها :
- ۴۸..... شرایط مساعد برای افزایش بهره وری نیروی انسانی
- ۴۹..... عوامل تعیین کننده بهره وری نیروی انسانی
- ۵۱..... بهره وری و راهبرد منابع انسانی :
- ۵۱..... مدل بهره وری منابع انسانی :
- ۵۳..... بخش دوم : نگرش ها ، رویه ها و تئوری ها
- ۵۳..... پیشینه تحقیق :
- ۶۲..... بخش سوم : مدل ها
- ۶۲..... مدل های اندازه گیری بهره وری :
- ۶۲..... مقایسه مدل های مختلف بیان شده و برای کاربردها و منحصراً آنها
- ۶۳..... مدل های شاخصی :
- ۶۳..... مدل های گرایشی مالی :
- ۶۳..... مدل های تابع تولید :
- ۶۴..... مدل های ساختاری :
- ۶۴..... مدل بهره وری فراگیر سومانث :
- ۶۵..... الف) مدل میوری اینسورث و نیویل اسمیت
- ۶۶..... ب) مدل هرسی و گلداسمیت
- ۷۱..... فصل

۷۱	تعهد، بهره وری کارکنان
۷۱	مقدمه
۷۲	تعاریف تعهد
۷۵	۱- تعهد نسبت به مشتری
۷۶	۲- تعهد نسبت به خود
۷۸	۳- تعهد نسبت به مردم
۸۰	۴- تعهد نسبت به وظیفه (تکلیف)
۸۳	۵- تعهد نسبت به سازمان
۸۵	تمایل باطنی به تعهد
۸۶	تعاریف تعهد سازمانی
۹۳	ابعاد تعهد سازمانی
۹۶	الف : تعهد عاطفی
۹۷	ب : درک هزینه ها (تعهد عقلانی یا مستمر)
۹۷	ج : احساس تکلیف
۹۹	مدل سه بخشی تعهد سازمانی
۱۰۳	رابطه رفتار و نگرش :
۱۰۳	تمایز بعد رفتاری و بعد نگرشی
۱۰۴	فرایندهای تعهد
۱۰۴	۱- فرایندهای تعهد عاطفی
۱۰۶	۳- فرایندهای تعهد هنجاری

پیشگفتار

بشر از آغاز زندگی خود به دنبال راههایی بود تا بتواند هرچه بیشتر از منابعی که در اختیار دارد بهره برداری کند. با پیدایش انقلاب صنعتی، این فرایند شتاب بیشتری یافت. در این راستا محققان علم مدیریت توجه خود را به بهبود روشهای تولید و سپس به طراحی ساختارهای مطلوب سازماندهی و طراحی مجدد مشاغل و اصلاحات دیگری معطوف نمودند. کارشناسان مدیریت و روان شناسان سازمانی توجه خود را به عواملی که بر افزایش بهره وری انسان اثر می گذارد معطوف داشتند که امروزه به یکی از پیچیده ترین مباحث مدیریت تبدیل شده است، شاید بتوان گفت که رسالت اصلی علم مدیریت، دستیابی به بهره وری بیشتر است (همان منبع، طالقانی و احمدزاده: ۱۴۰).

بدون تردید برای داشتن آینده پویا و توسعه یافته و ایستادگی اقتصادی در دنیای پرقابله امروزی، نیازمند افزایش بهره وری و استفاده حداکثری از حداقل امکانات هستیم. امروزه همه کشورهای توسعه یافته و یا در حال توسعه به اهمیت بهره وری بعنوان یکی از ضرورت های توسعه اقتصادی و کسب برتری رقابتی پی برده اند. به این ترتیب انتخاب کشورهای در حال توسعه بمنظور اشاعه فرهنگ نگرش ویژه به بهره وری و تصمیم بکارگیری فنون و روش های بهبود آن سرمایه گذاریهای قابل توجهی انجام داده اند. در ایران اهمیت ترجه به مقوله بهره وری به دلایل مختلفی از جمله حاکم نبودن فرهنگ و نگرش درست به بهره وری 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 بهره وری نیروی کار است (همان منبع، میرزایی: ۱).

امروزه افزایش بهره وری در سازمان ها به عنوان یکی از دغدغه های اصلی مدیران اجرایی و تصمیم گیران هر کشور می باشد، بنابراین در بسیاری از کشورها، عمده

برنامه‌های توسعه خود را بر مبنای افزایش بهره‌وری قرار داده‌اند (وزیری، منصوری و ادیبان، ۱۳۸۵).

به طوری که بهره‌وری یکی از پویاترین نیروهایی است که به رشد اقتصادی دامن می‌زند. بهره‌وری از یک سو عامل ارتقای سطح زندگی و کاهش نرخ تورم است و از طرف دیگر، موجب تغییر در قیمت‌های نسبی، افزایش در تولید واقعی و کارآتر ساختن تخصیص منابع می‌شود. در یک کلام، رشد اقتصادی کشورها در گرو آهنگ رشد بهره‌وری آنان است (اعظم‌وزیری و همکاران، ۱۳۸۵: ۲).

از سوی دیگر بهره‌وری نیروی انسانی یکی از اساسی‌ترین پیش‌فرضهای بهره‌وری سازمانی محسوب می‌شود و هر گونه سعی و تلاش در بهره‌وری سازمان بدون وجود بهره‌وری کارکنان بی‌معناست.

بر اساس تحقیقات و اعتقاد صاحب‌نظران سازمانی می‌توان انتظار بهره‌وری در سایر عوامل تولید را داشت که در ابتدا عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی شناخته شده باشند. زیرا، چنین فرایندی مزایا و فواید بسیاری برای سازمان دارد. به عبارت دیگر، سازمانها باید عوامل مؤثر یا تسریع در بهبود بهره‌وری را شناسایی نموده و با برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری مناسب آنها را با اهداف سازمانی همسو سازند. در همین رابطه، صاحب‌نظران، عوامل مختلفی بر بهره‌وری نیروی انسانی مؤثر دانسته‌اند. این عوامل در سازمانها به طور اعم و در سازمانهای خدماتی به طور اخص عبارتند از:

- ۱ - عوامل انگیزشی، نظیر شرایط مؤثر بر رضایتمندی و انگیزش کارکنان ۲ - امکانات آموزشی نظیر آموزش‌های علمی و کاربردی ۳ - شرایط بروز خلاقیت و نوآوری کارکنان
 - ۴ - روحیه رقابت‌پذیری درون و برون سازمانی ۵ - شیوه و سبک رهبری مانند توجه به نیروی کار و مشارکت آنها در تصمیم‌گیری ۶ - سابقه و تجربه ۷ - وضعیت جمعیت
- شناختی نیروی کار