

۲۱۳۰۵۲۹

سرمایه انسانی تحول گرا عدالت و خلاقیت سازمانی

مؤلفین: مختار رمضانی، فاطمه صالحی مزده

www.ketab.ir

انتشارات زرنوشت

تهران - ۱۳۹۹

سرشناسه	:	رمضانی، مختار، ۱۳۵۳-
عنوان و نام پدیدآور	:	سرمایه انسانی تحول گرا عدالت و خلاقیت سازمانی / نویسنده: مختار رمضانی، فاطمه صالحی مزده
مشخصات نشر	:	تهران: زر نوشت، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	:	۱۸۲ ص.
شابک	:	۹۷۸ - ۶۲۲ - ۷۳۷۱ - ۴۷ - ۵
وضعیت فهرست‌نویسی	:	فیبای مختصر
یادداشت	:	فهرست‌نویسی کامل این اثر در نشانی: http://opac.nlai.ir در دسترس است.
شناسه افزوده	:	صالحی مزده، فاطمه، ۱۳۶۲-



انتشارات زر نوشت

تهران، میدان انقلاب، خیابان کارگر جنوبی،

کوچه مهدی‌زاده، شماره ۲۷، واحد ۱۹

تلفن: ۰۹۰۲۴۸۶۸۹۵۶ - ۶۶۴۷۹۶۱۵ - ۶۶۴۳۵۶۳۷

سرمایه انسانی تحول گرا عدالت و خلاقیت سازمانی

نویسنده: مختار رمضانی، فاطمه صالحی مزده

* چاپ اول: ۱۳۹۹ * شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه * ناشر: زر نوشت

شابک: ۹۷۸ - ۶۲۲ - ۷۳۷۱ - ۴۷ - ۵

قیمت: ۳۰,۰۰۰ تومان

تمامی حقوق محفوظ است.

فهرست مطالب

پیشگفتار.....	۹
فصل اول مفاهیم کلیدی ۱۱	
مقدمه.....	۱۱
واژه ها و تعاریف.....	۱۴
۱-۲- سازمان و عوامل سازمان.....	۱۵
۲-۲- فساد اداری.....	۲۴
فصل دوم - کلیات ۶۱	
مقدمه.....	۶۱
بخش اول : تعاریف و کلیات.....	۶۱
بهره وری از دیدگاه اسلام.....	۶۶
مزایای بهره وری.....	۶۷
موانع بهره وری.....	۶۸
سطوح بهره وری.....	۶۸
عوامل موثر در بهره وری یک سازمان.....	۶۹
انواع بهره وری.....	۷۱
بهره وری چگونه حاصل می شود؟.....	۷۲
چرخه مدیریت بهبود بهره وری.....	۷۲
برخی سو ، برداشتها در مورد بهره وری.....	۷۵

۷۶	دیدگاههای مختلف در مورد بهره وری
۷۸	بهره وری از دیدگاه رویکرد اقتصادی
۸۰	روش های اندازه گیری شاخص های بهره وری
۸۱	وضعیت بهره وری در ایران
۸۱	تعریف بهره وری نیروی انسانی
۸۳	نیروی انسانی محور بهره وری
۸۴	بهبود بهره وری نیروی انسانی علت اصلی بهبود بهره وری سازمان ها
۸۴	شرایط مساعد برای افزایش بهره وری نیروی انسانی
۸۵	عوامل تعیین کننده بهره وری نیروی انسانی
۸۷	بهره وری و راهبرد منابع انسانی
۸۷	مدل بهره وری منابع انسانی
۸۹	بخش دوم: نگرش ها، رویه ها و روش ها
۹۶	بخش سوم: مدل ها

فصل سوم تعهد، بهره وری و کارکنان ۱۰۳

۱۰۳	مقدمه
۱۰۳	تعاریف تعهد
۱۱۴	تمایل باطنی به تعهد
۱۱۶	تعاریف تعهد سازمانی
۱۲۷	مدل سه بخشی تعهد سازمانی
۱۲۹	دو دیدگاه کلی در مورد تعهد سازمانی
۱۳۰	رابطه رفتار و نگرش
۱۳۲	۱-۱ اخلاص
۱۳۲	۲-۱ توجیه گذشته

۱۳۳	۱-۳- انتظارات.....
۱۳۴	۲-۳- تعهدات.....
۱۳۶	مطالعه استیرز و پرتز.....
۱۳۷	مطالعه مودی و همکارانش.....
۱۴۲	مطالعه باتمن و استراسر.....
۱۴۳	مطالعه کاری و همکارانش.....
۱۴۵	مطالعه آلن.....
۱۴۶	مطالعه آلن و مییر.....
۱۴۹	مطالعه.....
۱۵۲	مطالعه کوهن.....
۱۵۵	مطالعه برانینگ و اسنیدر.....
۱۵۸	مطالعه آلن و مییر.....
۱۶۱	تأثیر مالکیت کارکنان بر تعهد سازمانی.....
۱۶۳	بازار کار داخلی و تعهد سازمانی.....
۱۶۴	مطالعه مایر و اسکورمن.....
۱۶۶	فرضیات پژوهش مایر و اسکورمن.....
۱۷۹	منابع.....

پیشگفتار

بدون تردید برای داشتن آینده پویا و توسعه یافته و ایستادگی اقتصادی در دنیای پررقابت امروزی، نیازمند افزایش بهره‌وری و استفاده حداکثری از حداقل امکانات هستیم. امروزه همه کشورهای توسعه یافته و یا در حال توسعه به اهمیت بهره‌وری بعنوان یکی از ضرورت‌های توسعه اقتصادی و کسب برتری رقابتی پی برده‌اند. به این ترتیب اغلب کشورهای در حال توسعه بمنظور اشاعه فرهنگ نگرش و به بهره‌وری و تعمیم بکارگیری فنون و روش‌های بهبود آن سرمایه‌گذارهای قابل توجهی اقدام 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 بیش از آنکه سرمایه و یا منابع طبیعی باشد، نبودن بهره‌وری نیروی کار است (دامن منبع، میرزایی: ۱).

امروزه افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها به عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران اجرایی و تصمیم‌گیران هر کشور می‌باشد، بنابراین در بیان سیاست‌ها 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 نیروهای 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 کاراتر ساختن تخصیص منابع می‌شود. در یک کلام، رشد اقتصادی کشورها در گرو آهنگ رشد بهره‌وری آنان است (اعظم، وزیری 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؛ زمانی می‌توان انتظار بهره‌وری در سایر عوامل تولید

را داشت که در ابتدا عوامل مؤثر بر بهره وری 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 بهره وری را شناسایی نموده و با برنامه ریزی و تصمیم گیری مناسب آنها را با اهداف سازمانی همسو سازند. در همین رابطه، صاحب نظران، عوامل مختلفی بر بهره وری نیروی انسانی مؤثر دانسته اند. 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 آموزش های مستمر و کاربردی ۳ - شرایط بروز خلاقیت و نوآوری کارکنان ۴ - روحیه
- رقابت پذیری در میان پرسنل سازمانی ۵ - شیوه و سبک رهبری مانند توجه به نیروی کار و
- مشارکت آنها در تصمیم گیری ۶ - سابقه و تجربه ۷ - وضعیت جمعیت شناختی نیروی کار