

عوامل رفتاری و عملکرد

نویسنده:

مهرداد رنجبر

www.ketab.ir

سرشناسه	:	رنجبر، مهرداد، ۱۳۴۷-
عنوان و نام پدیدآور	:	عوامل رفتاری و عملکرد/نویسنده مهرداد رنجبر.
مشخصات نشر	:	تهران: شاپرک سرخ، ۱۳۰۰.
مشخصات ظاهری	:	۱۷۵ ص.: نمودار.
شابک	:	۶۰۰۰۰۰ ریال 978-600-463-516-5
وضعیت فهرست نویسی	:	فیبا
یادداشت	:	کتابنامه: ص. ۱۵۷-۱۷۲.
موضوع	:	رفتار سازمانی -- مدیریت
موضوع	:	Organizational behavior -- Management
موضوع	:	تعهد سازمانی
موضوع	:	Organizational commitment
موضوع	:	رهبری تحول آفرین
موضوع	:	Transformational leadership
موضوع	:	عملکرد -- مدیریت -- ارزشیابی
موضوع	:	Performance -- Management -- Evaluation
موضوع	:	عملکرد -- ارزشیابی
موضوع	:	Performance -- Evaluation
رده بندی کنگره	:	V/۵۸HDD
رده بندی دیویی	:	۳/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	:	۸۳۳۲۹۰۳
اطلاعات رکورد کتابشناسی:	:	فیبا

عوامل رفتاری و عملکرد



www.ketab.ir

• نویسنده: مهرداد رنجبر

• نوبت چاپ: اول تابستان ۱۴۰۰

• ناشر: شاپرک سرخ

• چاپ و صحافی: شاپرک

• شمارگان: ۱۰۰۰

• قیمت: ۶۰۰۰۰ تومان

• شماره شابک: ۵-۵۱۶-۴۶۳-۶۰۰-۹۷۸

انتشارات شاپرک سرخ

تهران، میدان انقلاب اسلامی، ابتدای خیابان آزادی، کوچه شهید جنتی، پلاک ۲۴ واحد ۱

۰۹۱۲-۲۱۴۴۶۰۰

۰۲۱-۶۶۹۳۳۷۴۶

www.shaparac.com

www.hanistore.ir: فروشگاه اینترنتی

کلیه حقوق مادی و معنوی اثر متعلق به نویسنده بوده و هرگونه تکثیر و کپی برداری از این کتاب غیر قانونی میباشد و پیگرد قانونی خواهد داشت

امروزه همگان بر این نکته اذعان دارند که منابع انسانی با ارزشترین منابع یک سازمان محسوب میشوند. با وجود تغییر و تحول سریع در جهان معاصر به واسطه ابداع و استفاده از فناوریهای جدید و ایجاد تحول شگفتانگیز در مدیریت سازمانها، هنوز نقش نیروی انسانی در این تحولات انکارناپذیر است و نقش آن به مراتب فراتر از نقش سایر منابع سازمانی است (ونتی^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). چرا که بدون نیروی انسانی، امکان ادامه فعالیت برای هیچ سازمانی وجود ندارد. تلاش برای بهبود عملکرد سازمان از روزهای اولیه شکلگیری مدیریت، اصلی خدشهناپذیر بوده است که هر روز وارد مباحث جدیدتری میشود. ارتقای عملکرد سازمانی و بهره وری از جمله موضوعاتی هستند که همیشه مورد توجه مدیران و متخصصان علم مدیریت و روانشناسی بوده و تلاش کرده اند تا عوامل عمده اثرگذار بر عملکرد فردی و سازمانی را شناسایی کنند و مورد تحقیق و پژوهش قرار دهند (نیکن^۲، ۲۰۱۳). در این راستا تلاش سازمانها از سویی جذب توانمندترین کارکنان و از سویی دیگر حفظ چنین نیروهایی است. عملکرد شغلی یکی از مؤلفه های اثرگذار در سازمانها است که بخش مهمی از مطالعات سازمانی را دربر گرفته است. واژه ای است که هم مفهوم فعالیت برای انجام کار و هم نتیجه کار را ی کجا دربر دارد. یکی از عمده موضوعات مورد بحث در مسائل سازمانی به درک صحیح عملکرد شغلی شهروندان بر می گردد. عملکرد فرد در یک سازمان به نوع شخصیت او و نقش سازمانی که به عهده دارد و نیز به موفقیت و شرایط سازمانی بستگی دارد. این شرایط به عنوان محیط، فرهنگ، احساس، مهارتهای ارتباطی و توانمندسازی مورد مطالعه و توجه قرار گرفته است (مایر و دیگران^۳، ۲۰۱۵). توانمندسازی روان شناختی و عملکرد شغلی نیز دو

۱. Venty

۲. Niken

۳. Meyer

متغیر سازمانی هستند که اثر به سزایی بر اثربخشی و موفقیت یک سازمان دارند. وجود سازمان های مناسب در هر جامعه ای که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده ی وظایف خود برآیند، از مهمترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی است. کارآمدی و اثربخشی در وظایف، عملکرد شغلی مطلوب را خلق می کنند. بنابراین، سازمانها برای نیل به کارآمدی و اثربخشی در انجام وظایف و در نهایت بهبود عملکرد شغلی اعضای خود باید بر عواملی متمرکز شوند که موجبات عملکرد شغلی مطلوب را فراهم کنند (هیل و دیگران^۴، ۲۰۱۴). نظریه رهبری تحول آفرین، به منظور تمایز بین آن دسته از رهبران که روابط قوی و انگیزشی با زیردستان و پیروان برقرار می کنند و آن دسته از آنها که به طور گسترده متمرکز بر مبادله یا تعامل برای ایجاد نتایج هستند، به وجود آمد (داکت و مک فارلن^۵، ۲۰۱۵). رهبران تحول آفرین میتوانند بر ادراکات و رفتار پیروان تأثیرگذار باشند (سلم و کترا^۶، ۲۰۱۵). چنانچه یک رهبر، تحول آفرین باشد، حسن تحسین، احترام و وفاداری را میان پیروان ایجاد خواهد کرد و بر اهمیت داشتن تعهد جدی جهت رسیدن به رسالت سازمان تأکید خواهد کرد (موریانو و مولرو^۷، ۲۰۱۱). به طور کلی، احساس توانمندی، در عملکرد کارکنان سازمان تأثیر بسزایی دارد. چنانچه افراد احساس توانمندی کنند، منافع سازمانی و فردی متعددی از قبیل خلاقیت، انعطاف پذیری، حل مسئله، عملکرد شغلی با کیفیت خوب، رضایت شغلی، سلامت و بهداشت روانی را در بر خواهد داشت. علاوه بر این افراد توانمند، خود کنترل و خود تنظیم هستند. آنها به آسانی قبول مسئولیت می کنند و دیدگاه مثبتی درباره خود، دیگران و محیط دارند و به زندگی شغلی خوش بین هستند و اساساً دیگران را همکار و شریک می بینند نه رقیب. هنگامی که تضاد یا مشکلی در موقعیت شغلی پیش می آید، به جای بی اعتنا

^۴. Hill

^۵. Duckett & Marfalone

^۶. Salem & Kattara

^۷. Moriano & Molero

بودن و مشکل را به گردن دیگران انداختن در جستجوی راه حل آن هستند. آنها انتقاد پذیرند و دائماً در حال یادگیری هستند. بنابراین با توجه مطالعه دقیق ادبیات و پیشینه تحقیق و همچنین اهمیت تعهد سازمانی، رهبری تحولگرا و انگیزه کاری به عنوان شاخصهای اصلی توسعه منابع انسانی در سازمان و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان و نهایتاً بهبود رفتار شهروندی سازمانی، این سوال مطرح می‌شود که آیا تعهد سازمانی، رهبری تحولگرا و انگیزه کاری بر عملکرد کارکنان با نقش تعدیلگری رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد؟