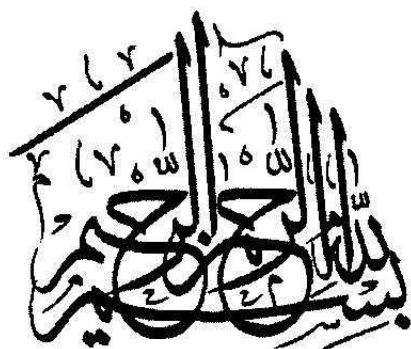




مدیریت رفتار سازمانی با رویکرد تعهد سازمانی

مؤلف:

دکتر عباس پازوکی

سرشناسه	: بازوکی، عباس، ۱۳۶۸ -
عنوان و نام پدیدآور	Pazouki, Abbas
مشخصات نشر	: مدیریت رفتار سازمانی با رویکرد تعهد سازمانی / مولف عباس بازوکی.
مشخصات ظاهری	: تهران: انتشارات شریفزاده، ۱۴۰۱.
شابک	: ۲۰۴ ص. مصور (رنگی)، جدول.
وضعیت فهرست نویسی	: ۸۵۰۰۰۰ ریال 6-54-7721-978-622
یادداشت	: فیپا
موضوع	: کتابنامه ص. [۱۹۷]-۲۰۴.
	: رفتار سازمانی
	Organizational behavior
	تعهد سازمانی
	Organizational commitment
رده بندی کنگره	: ۷/HD۵۸
رده بندی دیویی	: ۳/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۸۴۱۱۹۴
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: فیپا



نام کتاب	: مدیریت رفتار سازمانی با رویکرد تعهد سازمانی
تالیف:	: عباس بازوکی
ناشر:	: شریفزاده
سال انتشار	: چاپ اول - ۱۴۰۱
شمارگان	: ۱۰۰
شابک	: ۶-۵۴-۷۷۲۱-۶۲۲-۹۷۸
قیمت	: ۸۵۰۰۰ تومان

«کلیه حقوق برای انتشارات شریفزاده محفوظ است»

مرکز پخش و فروش: تهران- خ انقلاب- روبروی سینما بهمن- جنب بانک صادرات- پ
 ۱۳۵۶ کتابفروشی محسن - تلفن ۰۲۱-۶۶۴۹۲۶۶۲

فهرست مطالب

پیشگفتار.....	ض
فصل ۱:.....	۱۷
مبانی تعهد سازمانی.....	۱۷
مقدمه.....	۱۷
مراحل توسعه تعهد سازمانی.....	۱۹
اجزاء تعهد سازمانی.....	۲۰
اهمیت تعهد سازمانی.....	۲۱
عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی.....	۲۲
نتایج مثبت و منفی تعهد سازمانی.....	۲۳
تعهد سطح پایین.....	۲۵
تعهد متوسط.....	۲۷
تعهد سطح بالا.....	۲۸
شاخص های تعهد.....	۲۹
صراحت و آشکار بودن عمل.....	۳۰
قابلیت تجدید نظر و قابل فسخ بودن عمل.....	۳۰
اراده.....	۳۰
شهرت عمل.....	۳۱
فصل ۲:.....	۳۳
ابعاد و مدل های تعهد سازمانی.....	۳۳
ابعاد تعهد سازمانی.....	۳۳
دیدگاه های تعهد سازمانی.....	۳۵
مدل ها و الگوها و نظریات تعهد سازمانی.....	۳۶

۳۶	۱- نظریه مزیت‌های جانبی بکر
۳۷	۲- مدل اوراییلی و چاتمن
۳۷	۳- مدل می‌یر و آلن
۳۸	۴- مدل آنجل و پری
۳۸	۵- مدل مایر و شورمن
۳۹	۶- مدل پنلی و گولد
۳۹	۷- مدل مودای، پورتر، استیرز
۴۰	۸- مدل ماتیو وزاجاک
۴۱	فصل ۳:
۴۱	بهره‌وری نیروی انسانی
۴۱	مقدمه:
۴۱	- شاخصه‌های بهره‌وری نیروی انسانی
۴۲	- شاخصه‌های بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه «دسلر»
۴۵	رابطه رضایت شغلی و بهره‌وری
۴۵	تأثیر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری کارکنان
۴۶	تأثیر حمایت مدیر بر بهره‌وری شغلی
۴۶	تأثیر پاداش بر بهره‌وری کارکنان
۴۷	تأثیر ساختار بر بهره‌وری کارکنان
۴۷	الف) احساس توانایی:
۴۸	ب) احساس معنادار بودن:
۴۸	ج) احساس استقلال:
۴۸	د) احساس مؤثر بودن:
۴۹	تأثیر شفاف بودن اهداف بر بهره‌وری

۵۰	تأثیر هویت سازمانی بر بهره‌وری کارکنان
۵۰	اتوماسیون اداری و فناوری اطلاعات
۵۰	آغاز بکارگیری فناوری‌های اداری
۵۱	سیر تکامل فناوری اداری
۵۲	دوره دوم؛ یعنی فناوری رایانه
۵۲	دوره سوم؛ یعنی فناوری ارتباطات
۵۲	نقش استراتژیک اطلاعات
۵۳	اتوماسیون اداری
۵۳	مزایا و معایب اتوماسیون اداری
۵۳	مزایای مستقیم
۵۴	مزایای غیر مستقیم
۵۴	معایب سیستم اتوماسیون اداری
۵۴	انواع کاربرد ها یا زیر سیستم های اتوماسیون اداری
۵۵	ارگونومی در مکانیزاسیون اداری
۵۵	بکارگیری تکنولوژی در اتوماسیون اداری
۵۶	مجموعه نرم‌فزارهای اتوماسیون
۵۷	دستیابی به تعریفی بنیادین؛ اتوماسیون چیست؟
۵۷	اتوماسیون بطور موسع به دو دسته اساسی تقسیم می‌شود:
۵۷	اتوماسیون کارخانه‌ای و اتوماسیون خدمات
۵۷	از جهت ماهیت نیز اتوماسیون به سه دسته اصلی تقسیم می‌شود:
۵۷	اتوماسیون ثابت، اتوماسیون برنامه‌پذیر و اتوماسیون منعطف
۵۸	اداره مجازی
۵۹	اتوماسیون اداری و بهره‌وری

۶۱	فصل چهارم:
۶۱	بهبود بهره وری
۶۱	مقدمه
۶۲	بهره وری:
۶۳	کیفیت:
۶۳	نوآوری:
۶۳	اثر بخشی
۶۴	کارایی
۶۴	بهره وری منابع انسانی
۶۶	اهمیت بهره وری
۶۸	عوامل مؤثر بر افزایش بهره وری نیروی انسانی
۷۰	شرایط لازم برای بهبود بهره وری نیروی انسانی در سازمانها
۷۰	ارتباط
۷۰	ارتباط با کارمندان
۷۰	-تعهد
۷۱	تداوم
۷۳	فصل ۵:
۷۳	مدلهای بهره وری
۷۳	مدل ها و الگوهای بهبود و ارتقای بهره وری:
۷۴	مدل بهره وری دکتر سومانت (CTPM)
۷۴	مدل چرخه دمینگ (PDCA)
۷۵	کاربرد چرخه دمینگ PDCA:
۷۷	مدل ایشی کاوا:

۷۷	 مدل CREST
۷۸	 مدیریت عملکرد و تاثیر آن بر افزایش بهره وری نیروی انسانی
۸۱	 اصول مدیریت بهره‌وری
۸۲	 مرحله اول: مرحله اندازه‌گیری بهره‌وری
۸۲	 مرحله دوم: مرحله ارزیابی با تحلیل بهره‌وری
۸۲	 مرحله سوم: مرحله برنامه‌ریزی بهره‌وری
۸۳	 مرحله چهارم: بهبود بهره‌وری
۸۳	 عوامل تاثیرگذار در اجرا و پیاده سازی نظام مدیریت عملکرد
۸۴	 اصول مدیریت عملکرد
۸۴	 فرایند مدیریت عملکرد
۸۵	 مزایای مدیریت عملکرد
۸۶	 (الف) از دیدگاه سازمانی
۸۶	 (ب) از دیدگاه سرپرستان
۸۷	 معایب مدیریت عملکرد
۸۹	 فصل ۶:
۸۹	 بهره وری و عدالت سازمانی
۸۹	 مقدمه
۹۰	 تعریف عدالت
۹۰	 مفهوم لغوی عدالت
۹۱	 شکل گیری نگرش به مسأله عدالت در تاریخ
۹۲	 عدالت در آیین زرتشتی و ایران باستان
۹۳	 اهمیت عدالت از منظر اسلام
۹۳	 عدالت در قرآن

۹۴	عدالت در اندیشه رسول ا... (ص)
۹۴	عدالت در اندیشه ائمه اطهار (ع)
۹۵	عدالت سازمانی
۹۷	ابعاد عدالت سازمانی
۹۷	عدالت رویه‌ای
۹۸	عدالت توزیعی
۹۸	عدالت مراوده‌ای
۹۹	- کانون های عدالت سازمانی
۹۹	عوامل موثر بر درک عدالت
۹۹	رویه های سازمانی:
۱۰۰	خصوصیات ادراک کننده
۱۰۰	نتایج درک عدالت
۱۰۰	عملکرد کاری
۱۰۰	ضرورت درک عدالت در سازمان ها
۱۰۲	پیامدهای عدالت سازمانی
۱۰۲	رابطه عدالت با بهره وری منابع انسانی
۱۰۳	رابطه عدالت و تعهد سازمانی
۱۰۵	عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی
۱۰۶	دیدگاه های مختلف در مورد بهره وری
۱۰۶	(ب) بهره وری از دیدگاه ژاپنی
۱۰۷	: بازده (محصول تولید شده)
۱۰۷	(ج) رویکرد اقتصادی بهره وری:
۱۰۸	سطوح بهره وری

۱۰۸	عوامل مؤثر بر بهره وری از دیدگاههای مختلف
۱۰۹	عوامل مؤثر بر بهره وری از دیدگاه سومانت
۱۱۰	عوامل مؤثر بر کاهش بهره وری
۱۱۰	بهره وری در ایران
۱۱۱	موانع بهره وری در خدمات دولتی
۱۱۲	موانع بهره وری از دیدگاه تارو
۱۱۳	ضرورت توجه به منابع انسانی
۱۱۴	توسعه منابع انسانی
۱۱۴	ارائه تعریفی مجدد از واژه "توسعه منابع انسانی"
۱۱۵	منابع انسانی ارزش افزوده
۱۱۵	تاریخچه توسعه منابع انسانی
۱۱۶	نقش استراتژیک منابع انسانی
۱۱۷	تعریف و مفهوم توسعه منابع انسانی
۱۱۷	اهداف توسعه منابع انسانی
۱۱۸	گام ها و فراگرد توسعه منابع انسانی
۱۱۸	نقش و اهمیت توسعه منابع انسانی
۱۲۰	استراتژی ها و روش های آموزش و افزایش مهارت کارکنان
۱۲۰	قابلیت های منابع انسانی توسعه یافته
۱۲۱	نقش منابع انسانی و نیروی کار
۱۲۲	بهره وری و راهبرد منابع انسانی
۱۲۳	عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی از دیدگاه سازمان بین المللی کار
۱۲۳	سایر عوامل مؤثر بر بهره وری منابع انسانی
۱۲۴	بهبود بهره وری نیروی انسانی

پیشگفتار

سازمان های امروزی به راحتی کالاها و مواد اولیه مورد نیاز خود را از سایر سازمانها کشورهای دیگر تامین می کنند و تنها منبعی که به سهولت در شکل ایده آل آن قابل مبادله نیست نیروی انسانی است به طوری که می توان گفت مهمترین سرمایه رقابتی یک کشور نیروی انسانی کارآمد و با استاندارد است. در جریان سالهای اخیر روسای کارگزینی و روان شناسان مشاور، بیش از پیش به منظور ارزیابی بعضی ویژگیهای شخصیتیداوطلب در لحظه حساس استخدام، روش های کاملاً دقیق و رضایت بخشی را الزامی اعلام کرده اند. تحقیقات هونت و بروو درباره هزاران کارگر موسسات مختلف نشان میدهد که عوامل شخصیت بیش از فقدان مهارت و استعداد به نسبت بسیار زیادی به عنوان عامل اخراج و شکست و عدم موفقیت، ترفیع و پیشرفت دخالت می کنند. این مطالعات به اخراج کارگران به دلیلی غیر از دلیل فقدان تولید مربوط می شود. با توجه به شخصیت افراد می توان فرایند استخدام، انتقال و ارتقای آنها را بهتر کرد. از آنجا که ویژگی های شخصیتی افراد به عنوان عواملی برای تعیین رفتار آنان عمل می کنند. میتوان با شناسایی این ویژگی ها برای پیش بینی رفتار چارچوبی به دست آورد. آگاهی از شخصیت افراد می تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا افراد واجد شرایط را در پست های مختلف سازمان بگمارد که این کار به نوبه خود باعث خواهد شد جابه جایی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد.

پازوکی