

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فرهنگ سازمانی

و بهره‌وری

نیروی انسانی

سرشناسه	: خسروی، نسیمه، ۱۳۶۶ -
عنوان و نام پدیدآور	: فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی / نسیمه خسروی، غلامرضا خوش‌اقبال؛ ویراستار رامین جعفری.
مشخصات نشر	: شیراز: گنج علم، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	: ۱۷۹ ص.: مصور، جدول؛ ۱۴/۵ × ۲۱/۵ س.م.
شابک	: 978-600-98379-2-2
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	: بهره‌وری
موضوع	: *Productivity
موضوع	: بهره‌وری--ایران
موضوع	: *Productivity -- Iran
موضوع	: نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع	: Manpower planning
موضوع	: کارآمدی سازمانی
موضوع	: Organizational effectiveness
شناسه افزوده	: خوش‌اقبال، غلامرضا، ۱۳۵۵ -
رده بندی کنگره	: HD۱۳۹۶۵۷۴۵ف۵خ/
رده بندی دیویی	: ۱۱۸/۳۳۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۰۷۵۴۴۴

فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی

نسیمه خسروی غلامرضا خوش اقبال



نام کتاب: فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی
ناشر: گنج علم
چاپ اول: زمستان ۱۳۹۶
ویراستار: رامین جعفری
صفحه آرا: گلنوش بروسان
طراح جلد: مریم مظفری
شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۸۳۷۹-۲-۲
ISBN: 978-600-98379-2-2
قیمت: ۲۲۰۰۰ تومان

آدرس: شیراز، پارامونت، ابتدای خ قصر دشت، کوچه ۱، پلاک ۱

انتشارات گنج علم

تلفن: ۰۷۱۳۲۳۰۴۰۱۷

آدرس سایت: www.gpub.ir

ایمیل: Ganjelpub@gmail.com

«کلیه ی حقوق چاپ و نشر محفوظ و متعلق به ناشر است.»

این اثر، مشمول قانون حمایت مولفان و مصنفان و هنرمندان مصوب ۱۳۴۸ است. هر کسی تمام یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه مولف (ناشر) نشر یا بخش و عرضه کند، مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

فهرست فصول و مندرجات آنها

۱ پیشگفتار و سخن آغازین

فصل اول

۱۱ مقدمه

۱۱ سنجش عملکرد سازمان

۱۲ شاخصهای ارزیابی عملکرد

۱۵ کیفیت زندگی کاری

۱۷ قابلیت انعطاف

۲۰ کارایی

۲۱ اثربخشی

۲۴ نوآوری

۲۶ بهره وری

۳۵ شاخص های بهره وری

۳۵ شاخص های بهره وری جزئی

۳۶ شاخص بهره وری کل عوامل تولید

۳۷ سطوح بهره وری

۳۷ بهره وری فردی

۳۸ بهره وری در خانه

۳۹ بهره وری در سازمان

۳۹ بهره وری ملی

۴۰ بهره وری در ایران

۴۳ بهره وری ساعات کاری

فصل دوم

۴۵ مقدمه

۴۵ دیدگاه های بهره وری

۴۶ دیدگاه سیستمی

۴۷ دیدگاه ژاپنی ها

۴۹ دیدگاه اقتصادی
۴۹ دیدگاه تکنیکی
۵۰ دیدگاه فرهنگی
۵۱ مدل های بهبود بهره وری
۵۱ مدل گودوین
۵۲ مدل هرشاور و راش
۵۲ مدل کوانتان و وتون
۵۳ بهبود بهره وری نیروی انسانی
۵۴ مدل مک گوان
۵۴ مدل لی
۵۵ مدل لینا و همکاران
۵۶ مدل مناباس
۵۷ مدل ژوزف ام پوتی
۵۷ مدل رابرتز

فصل سوم

۶۱ عوامل ارتقای بهره وری نیروی انسانی
۶۲ آموزش
۶۴ فواید و مزایای آموزش
۶۵ انواع آموزش در سازمان
۶۹ الگوهای نیازسنجی آموزش کارکنان
۷۱ روش های آموزشی
۷۵ انگیزش
۷۷ رضایت شغلی
۸۳ حقوق و دستمزد
۸۸ مدیریت
۹۲ سبک های مدیریتی
۹۲ مدیریت شکوهمند
۹۳ مدیریت تحولگرا

۹۶	مدیریت انتصابی
۹۶	مدیریت انتخابی
۹۷	مدیریت آزادمنش
۹۷	مدیریت مستبد
۹۷	مدیریت شبکه ای
۹۸	مدیریت جامع
۹۹	تورم نیروی کار
۹۹	تخصص گرایی
۱۰۴	ارزیابی عملکرد
۱۱۰	ضعف مدیریت
۱۱۳	مدیریت ارتباطات
۱۱۴	عوامل سازمانی
۱۱۴	وجدان (اخلاق) کاری
۱۱۸	ابعاد اخلاق کار
۱۱۹	اصول اخلاق کار
۱۲۱	عدالت سازمانی
۱۲۵	ابعاد عدالت سازمانی
۱۲۸	تعهد سازمانی
۱۳۱	ابعاد تعهد سازمانی
۱۳۴	فرهنگ سازمانی
۱۳۹	فرهنگ سازمانی و رهبری

فصل چهارم

۱۴۷	سخن پیمانی
۱۵۳	منابع و ماخذ
۱۷۳	ضمائم

پیشگفتار

در کشورهای توسعه یافته و در حال پیشرفت نگاه جوامع کار به تکنولوژی و فناوری معطوف شده است. شاید اینگونه متصور است که در کشورهای توسعه یافته پیشرفته‌ها بر عهده نظام اقتصادی و اجتماعی است. در نگاه اول اینگونه به نظر می‌آید اما پس از گذر کردن از مبحث توسعه جهانی به نتایج عمیق تر رسیده ایم و آن اینکه نیروی انسانی به عنوان اولین انگیزه بشر اجتماع طلب مانند همان دوره های به دور از عصر پیشرفت موثرترین عامل بهره وری می باشند.

بر همین اساس بر آن شدیم تا با نگاه دیگر گونه به عنصر نیروی انسانی از منظر بهره مندی دوجانبه از سوی کار و کارآموز مراتبی را بازبینی کنیم تا شاید در روند انگیزه های انسان به عنوان مهمترین عامل خلقت و دیگر گونه بینی انسان واقعی تلاشی دیگر اتفاق بیفتد.

پژوهش هایی از این دست که عوامل موثر بر نیروی کار و بهره وری کار در سازمانها و یا ادارات را دنبال کرده باشند بسیار هستند؛ اما در این مسیر

سعی بر آن است تا به بازنگری شاخص های ارزشمند و تاثیر گذار نیروی کار که به عنوان انسان متعالی و اشرف مخلوقات، راهبردی ترین عنصر وجودی در عالم خلقت به حساب می آید نگاهی دیگر شود. از آن روز که به عنوان کارمند در اداره مشغول به کار بودم همه ذهن من را این موضوع مشغول کرده بود.

در همه سطوح هر اتفاقی می افتاد این کارمند بود که موارد و مشکلاتش بیشتر از پیش بود. هر جای اداره که کارها پیش نمی رفت کارمند مقصر اصلی بود که از سوی مدیریت آسیبهایی می دید که گاه مسیر زندگی اش را عوض می کرد. و جالب آنجا بود که همه فکر می کردند بهترین راه این است که صورت مسئله را پاک کنند نه اینکه مسئله حل گردد و این صورت مسئله کم توان بدون دستگیر بار همه ی مشکلات را به دوش می کشید و آن هم کمبود ساعت کار و یا کم کاری بود.

این مسئله سالها و سالها با من همراه بود تا اینکه با کوله باری از سختیهایی که یک کارمند می کشد جزئی از زندگی روزمره اش را پرورش داده و به همت عالی پژوهشگر نستوه سرکار خانم نسیم خسروی این مهم دنبال شد.

در این راه پژوهشهای متعددی انجام شده بود که هر کدام رنگ و بویی خاص داشت اما پژوهش های چند ساله اینجانب و همراهی سرکار خانم خسروی راهی دیگر یافت و نگاهی دیگر می طلبید که به لطف خداوند میسر گردید.

در پایان از اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان فارس و سرکار خانم گرگین مسئول دبیرخانه شورای فرهنگ عمومی استان فارس قدردانم که این مهم بدون حمایت‌های ایشان به نتیجه نمی‌رسید. امید است نگاه عالم و ناقدانه همه پژوهشگران یاری‌گر ما برای روزهای آینده رشد و بالندگی کشورمان باشد.

غلامرضا خوش اقبال

زمستان ۹۶

سخن آغازین

هنوز هم در راس همه ی آنچه به عنوان نیروی کار تلقی می شود انسان به عنوان مهمترین ابزار کار (البته به تعبیر غلط شایع) شناخته می شود. تا به امروز هر جامعه ای که سعی بر نادیده گرفتن کرامت انسانی داشته است محکوم به فنا بوده و خواهد بود. به همین منظور سال هاست محققین و مشاورین بالاترین مقامات اجرایی در هر کشور به جهت پیشرفت های بنیادی خود در تلاش برای بهبود وضعیت انسان و نیروی کار خلاق خود بوده و هستند.

این تلاش آنها و کشور آنها را به آینده متصل کرده و حلقه واسطه توسعه پایدار خواهند بود. تلاش در جهت رسیدن به کیفیت برتر و استفاده بهتر و درست تر از عوامل تولید و استعدادهای انسانی که در اصطلاح «بهره وری و بهره وری نیروی انسانی» نامیده می شود، موضوع مورد علاقه سیاست گذاران، اقتصاد دانان، مدیران و مسئولان اجرایی هر کشوری است. رشد و بهبود بهره وری نیروی انسانی در کشورهای در حال توسعه که از ظرفیت ها به ویژه نیروی انسانی، استفاده مطلوب به عمل نمی آورند، بسیار