

عوامل موثر بر بهبود رفتار کارکنان

(مطالعه موردی: مدارس ابتدایی غیردولتی منطقه ۸ ناحیه ۵ شهر اصفهان)

مریم آزادی ۱، مهرنوش مهدی پور ۲، زهرا کدخدایی الیادری ۳

۱- مدیر دبستان بهار آزادی، اصفهان، ایران

۲- آموزگار دبستان بهار آزادی، اصفهان، ایران

۳- معاون دبستان بهار آزادی، اصفهان، ایران

چکیده

امروزه بسیاری از پژوهشگران بر این باورند که سرمایه روانشناختی سازمانها می تواند مزیت رقابتی پایداری برای آنها فراهم کند از طرف دیگر، لازمه حضور و تداوم سازمانها در بازارهای جهانی امروزی توسعه و بکارگیری ایده های جدید و بکارگیری عملی آن در بازار می باشد. یکی از پارادایم های جدید نوآوری در سازمان که منجر به رقابت پذیر شدن سازمانها می گردد، پارادایم نوآوری باز است. در این پارادایم تعامل سازنده با خارج از سازمان از جمله رقبا در تمامی مراحل فرآیند نوآوری میتواند وجود داشته باشد. از این رو هدف اصلی در پژوهش حاضر تعیین عوامل موثر بر بهبود رفتار سازمانی کارکنان آموزشی و اداری مدارس ابتدایی غیردولتی منطقه ۸ ناحیه ۵ شهر اصفهان می باشد که به شیوه ی توصیفی - همبستگی صورت گرفته است. بدین گونه که راهکارهای پیش بینی شده به مدت یک ماه بر روی نمونه ی تحقیق اجرا گردید، و در پایان ماه تاثیرات مشخص شدند، جامعه ی آماری ما در این پژوهش کل کارکنان اداری و آموزشی مدارس ابتدایی غیردولتی منطقه ۸ ناحیه ۵ شهر اصفهان است که ۱۵۰ کارمند به شیوه ی نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده به عنوان نمونه ی آماری انتخاب شدند در این پژوهش از پرسشنامه ی محقق ساخته ی رفتار سازمانی که دارای ۴ سوال سه گزینه ای با ضریب آلفای کرونباخ ۰,۸۳ استفاده شده است، بعد از اجرای پژوهش و تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده نتایج حاصله نشان داد که همه ی عوامل مشخص شده در بهبود رفتار سازمانی کارکنان اداری و آموزشی مدارس ابتدایی غیردولتی شهر اصفهان موثر است اما موثرترین عامل؛ عامل نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان با ضریب همبستگی ۰,۶۵۲ است.

واژه های کلیدی: بهبود رفتار سازمانی، کارکنان اداری و آموزشی، ارزشیابی عملکرد، مدیریت دانش

۱- مقدمه

مدیریت رفتار سازمانی به عنوان یک علم زمانی در تاریخ تفکر بشری در غرب به وجود آمد که بشر مدرن معنویات را از یاد برده بود و تلاش می کرد که انسان و رفتار آن را به کنترل در آورد. (قلی پور، ۱۳۸۰) هدف رفتار سازمانی شناخت، پیش بینی و کنترل انسان در سازمان بوده و نه فقط به دنبال علل رفتار، بلکه با ارایه ی راه حل او را هدایت نماید. به طور فطری هر انسانی تمایل دارد جهانی را که در آن زندگی می کنند درک و پیش بینی نمایند، جهان امروزی جهان سازمانی است و همه ی مردان و زنان نقش سازمانی را در آن ایفا می کنند؛ بنابراین درک و فهم رفتار سازمانی و عوامل موثر بر بهبود رفتار سازمانی ضرورت بسیاری در جهان امروز دارد. (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۰) رفتار سازمانی علم مطالعه و کاربرد دانش در باره ی نحوه ی برخورد افراد در سازمان ها می باشد روابط بین مردم و سازمان ها را در ارتباط با کل افراد، گروه ها سازمان ها تشریح می نماید. وهدف آن دستیابی به اهداف انسانی، سازمانی و اجتماعی با ایجاد روابط بهتر می باشد. (قلی پور، ۱۳۸۸)

مدیران ارشد و رهبران، مسئول مدیریت رفتار سازمانی برای دستیابی به اهداف آینده ی سازمان هستند، بازبینی تصحیح و بهبود و تطابق رفتار سازمانی از نقش های مهم و اساسی رهبران در سازمان هستند، اگر رهبر بخواهد سازمان را به سمت آینده ی درخشان رهبری و هدایت نماید لازم است تمام اعضای سازمان با مدیر همراهی نمایند. (استیفن پی رابین، ۲۰۰۸) یک مدیر باید همواره رفتار سازمانی را مورد بازبینی و بررسی قرار دهد تا بتواند مواردی که ناشی از عدم احتمال موفقیت در رسیدن به اهداف هستند شناسایی نماید.

رفتار سازمانی را مطالعه ی سیستماتیک عملیات، اقدامات و نگرش های افراد تعریف می کنیم؛ یعنی به دنبال این هستیم که مدارک و شواهد علمی را جایگزین قضاوت های شهودی و سطحی در ارتباط با رفتار انسانی در محیط اداری سازمان داشته باشیم. یکی از اهداف اصلی مدیران در بهبود رفتار سازمان استفاده از مدیریت دانش است، بهبود تسهیم دانش بین افراد در سازمان و همچنین بین افراد و سازمان به ویژه در بین کارکنان اداری و آموزشی مدارس بسیار مهم و حیاتی است. مدیران به طور مداوم در جستجوی راههایی برای بهبود رفتار سازمانی کارکنان سازمان تحت مدیریت خود هستند و سعی می کنند این راه ها را در درون هر واحد و نیز در بین واحدهای سازمانی امتحان کنند. این مسئله بسیار مهم است و عدم شناخت آن و شناسایی راهکارها در بالارفتن اثربخشی و کارایی سازمان اختلال ایجاد می کند. یکی از چالش های رفتار سازمانی تغییر شرایط استخدام است که مدارس ابتدایی غیردولتی منطقه ۸ ناحیه ۵ شهر اصفهان نیز از این قضیه مستثنی نیست؛ تعیین و انتظارات از کارکنان در گذشته در قراردادهای استخدامی لحاظ می شد؛ اما در قراردادهای استخدامی جدید به مبادله بیشتر از رابطه توجه می گردد و در آن عملکرد افراد بیشتر مورد توجه قرار می گیرد. (هانر و همکاران، ۲۰۰۱)

رفتار های سازمانی مثبت ریشه در تفکر روانشناسی مثبت دارد، روانشناسی مثبت به جنبه های مثبت انسان یعنی نیمه ی پر لیوان اهمیت می دهد، روانشناسی مثبت به سطح فردی تاکید ندارد بلکه در سطح سازمانی و اجتماعی نیز سرمایه گذاری روی فضیلت مدنی، تقوا، مسئولیت، رفتار شهروندی تاکید دارد.

سوالات تحقیق:

سوال اصلی تحقیق:

موثرترین عامل در بهبود رفتار سازمانی کارکنان اداری و آموزشی مدارس کدام عوامل هستند؟
سوالات فرعی:

آیا آموزش کارکنان در بهبود رفتار سازمانی کارکنان اداری و آموزشی مدارس موثر است؟

آیا تغییر افراد کلیدی در بهبود رفتار سازمانی کارکنان اداری و آموزشی مدارس موثر است؟

آیا توسعه ی نظام مشارکتی در بهبود رفتار سازمانی کارکنان اداری و آموزشی مدارس موثر است؟

آیا نظام ارزشیابی عملکرد در بهبود رفتار سازمانی کارکنان اداری و آموزشی مدارس موثر است؟

فرضیه های تحقیق:

آموزش کارکنان در بهبود رفتار سازمانی کارکنان اداری و آموزشی مدارس موثر است.
 تغییر افراد کلیدی در بهبود رفتار سازمانی کارکنان اداری و آموزشی مدارس موثر است.
 توسعه ی نظام مشارکتی در بهبود رفتار سازمانی کارکنان اداری و آموزشی مدارس موثر است.
 نظام ارزشیابی عملکرد در بهبود رفتار سازمانی کارکنان اداری و آموزشی مدارس موثر است.

مبانی نظری تحقیق:

در رشته ی رفتار سازمانی مطالعه ی منظم جایگزین قضاوت مشهودی می شود؛ یعنی مدارک و شواهد علمی که در شرایط کنترل شده جمع آوری می شود به شیوه ی معقول مورد سنجش و ارزیابی قرار می گیرد. (استیفن پی رایبیز، ۲۰۰۸)
 رفتار سازمانی یک رشته ی کاربردی از علوم رفتاری است و بر پایه ی چندین رشته ی علوم رفتاری قرار دارد؛ این رشته ها عبارت هستند از: (چس بروق و همکاران، ۲۰۱۶)
 روانشناسی: علمی است که در پی سنجش، توجیه، و گاه درصدد تغییر رفتار انسانی بر می آید در علم روانشناسی رفتار فردی مورد مطالعه قرار می گیرد و در سطح خرد در مطالعه ی رفتار سازمانی نقش ایفا می کند.
 جامعه شناسی: در این علم به بررسی نقش افراد در درون سیستم های اجتماعی پرداخته می شود؛ جامعه شناسان در مطالعه ی رفتار سازمانی به بررسی رفتار گروه در سازمان می پردازند.
 مردم شناسی: در این علم به بررسی کسب اطلاعات درباره ی افرادی که در درون سازمان کار می کنند پرداخته می شوند.

شناخت رفتار سازمانی و عوامل موثر بر آن دارای یک سری اهداف هستند که این اهداف عبارت اند از: (میرزایی و همکاران ، ۱۳۹۶)

توجیه: دانستن اینکه چرا فرد یا گروهی دست به انجام کاری زدند در این جا ما به دنبال توجیه هدف و دانستن علت ها هستیم.

پیش بینی: هدف از پیش بینی توجه به رویدادهای آینده است. مدیریت می خواهد نتیجه یک اقدام خاص را حدس زده و در حقیقت می خواهد برخی از واکنش های رفتاری را نسبت به پدیده های تغییر پیش بینی کند و راه هایی را برای کمترین مقاومت بیابد و تصمیم گیری کند.

کنترل رفتار سازمانی: هدف از کنترل رفتاری سازمانی نظارت بر چگونگی کاربرد دانش بر رفتار افرادی است که در درون سازمان کار می کنند.

یکی از امور بسیار مهمی که در بهبود رفتار سازمانی در عصر حاضر تاثیر گذار می باشد کاربرد فناوری اطلاعات در سازمان هاست، اهمیت و نقش فناوری اطلاعات در بهبود رفتار سازمانی و اصلاح رفتار بسیار اثر گذار و تعیین کننده است، افراد به واسطه ی ابزار ارتباطی با تمام نقاط دنیا ارتباط برقرار می کنند. با گسترش فناوری اطلاعات ارتباطات در درون سازمان ها آسان تر شده است و می توان با تمامی نقاط دنیا ارتباط پیدا کرد و مرزهای جغرافیایی را از بین برده است، این عوامل باعث شده است که بر رفتار سازمانی تاثیر بسیار عمیقی گذاشته شود. (تسیا و همکاران، ۲۰۱۷)

استراتژی های رفتار سازمانی مشخص کننده ی این امر است که سازمان چه برنامه ای برای سهامداران، شهروندان و افرادی که با آن مرتبط هستند دارند؛ استراتژی سازمان آموزش و پرورش باید به گونه ای باشد که برنامه هایش برای دو طیف باید مشخص باشد طیف اول کارکنان، طیف دوم دانش آموزان.

یکی از عواملی که در بحث آموزش کارکنان سازمان به عنوان یکی از عوامل موثر در بهبود رفتار سازمانی مطرح می شود بحث تسهیم دانش است؛ تسهیم دانش یعنی کلیه فعالیت های مربوط به انتقال یا توزیع دانش از یک فرد یا سازمان به سازمان، فرد، گروه دیگر تسهیم دانش شامل مجموعه ای از رفتارها است که می تواند تسهیل گر نوع روابط افراد با همدیگر؛ کاهش دهنده زمان مورد نیاز برای حل مسایل، دستیابی بهتر به اطلاعات مورد نیاز افراد باشد. (پور درویش و همکاران، ۱۳۹۵)

عوامل متعددی می توانند به فرایند و تسهیم دانش کمک نمایند از جمله ی این عوامل تسهیل ارتباطات و رشد دادن فرهنگ سازمانی است.

یکی از مقاصد اصلی مدیریت دانش تسهیل ارتباطات در تمام قلمروهای سازمانی است تا اعضای سازمان با همکاری هم چالش ها و آسیب های موجود را شناسایی و حل نمایند.

پیشینه ی پژوهش:

تحقیقات انجام شده نشان می دهد که عوامل نا مؤثر در بهبود رفتار سازمانی عبارت هستند از؛ عدم درک ارزشهای تسهیم دانش، عدم وجود چشم انداز روشن، رویکرد محافظه کارانه (فرهنگ همانند) عدم اعتماد میان افراد، عدم ساختار همانند تمرکز زیاد، تفویض اختیار محدود، عدم توزیع قدرت تصمیم گیری (شامی و همکاران، ۱۳۹۶)

تحقیقات نشان می دهد که عوامل مؤثر بر بهبود تسهیم دانش جهت ارتقای رفتار سازمانی عبارت هستند از:

توانایی های تکنولوژیک سازمانی، فرهنگ ساختار سازمانی، وضعیت مستندسازی دانش، کنترل سرپرست، تعامل سازمانی، وابستگی ارتباطی های و روش های انگیزشی (پور درویش و همکاران، ۱۳۹۵)

براساس تحقیقات انجام شده مدیران یک سازمان به سه دلیل از کارکنان خود رضایت دارند؛ این سه دلیل عبارت هستند از:

می توان بین رضایت شغلی فرد و تولید یا بهره وری یک رابطه مستقیم مشاهده کرد. رضایت شغلی فرد با میزان غیبت و جابجایی او رابطه معکوس دارد. مدیران در برابر کارکنان احساس مسئولیت انسانی می کنند و از سازمان در آخرین بخش تعریف نشان می دهد که رفتار سازمانی، رفتار فرد یا گروه را در رابطه با کار مورد توجه قرار می دهد.

براساس تحقیقات انجام شده می توان گفت که با اجرای برنامه های کنترل کیفیت زمینه برای افزایش مشارکت افراد در سازمان و بهبود فعالیت سازمان فراهم می شود.

در جهان امروز، تمام نشان ها از محوری بودن نقش انسان و منابع انسانی در گشایش تنگناها، ایجاد فناوری و تولید فرآورده های گوناگون حکایت میکند. اگر نگاهی به روند مکاتب مدیریتی بیندازیم، تغییرنگاه روبرو کرد نسبت به انسان را به خوبی شاهد خواهیم بود (قدمی، ۱۳۹۵). در اقتصاد جدید، از آنجا که ارزش به طور فزاینده ای از منابع ناملموس مشتق میشود، عملکرد سرمایه انسانی بسیار با اهمیت میشود (بهجتی اردکانی، ۱۳۸۹)

در سال ۲۰۱۲ آدلر و کوون متوجه شدند که سرمایه اجتماعی تاثیر مثبتی بر منابع انسانی دارد. اما اکنون صاحب نظران مدیریتی به این نتیجه رسیده اند که هر چند سرمایه اجتماعی در موفقیت سازمان و کسب مزیت رقابتی تاثیر دارد، اما برای استفاده مطلوب از این سرمایه می باید به خود انسان و سرمایه های انسانی سازمان توجه کرد و آنها را به خوبی شناخت تا بتوان شبکه های ارتباطی بین آنها و مجموع انسانها را رهبری و هدایت کرد و به مزیت رقابتی دست یافت. بنابراین به مرور زمان رفتار سازمانی به سمت نوعی از دارایی های سازمانی به نام سرمایه 1 روان شناختی پیش میرود (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۲). سرمایه روانشناختی ارزشی به مراتب بالاتر از سرمایه انسانی و اجتماعی دارد و میتواند ابزار مدیریتی جدیدی برای خلق مزیت رقابتی پایدار برای سازمانهای معاصر باشد (فروهر و همکاران، ۱۳۹۲). عبارت رفتار سازمانی مثبت یا به صورت ساده پی.آبی.توسط لوتانز به عنوان «مطالعه و کاربرد نقاط قوت منابع انسانی مثبت و ظرفیتهای روانشناختی که قابلیت اندازه گیری و توسعه یافتن دارند و به طور مؤثری برای مدیریت بهبود عملکرد در محل کار کاربرد دارند، ابداع و معرفی شد (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۲).

روش تحقیق:

هدف اصلی در پژوهش حاضر تعیین عوامل مؤثر بر بهبود رفتار سازمانی کارکنان مدارس ابتدایی غیردولتی منطقه ۸ ناحیه ۵ شهر اصفهان می باشد که به شیوه ی توصیفی - همبستگی در سال ۹۷ انجام شده است. بدین گونه که راهکارهای پیش بینی شده به مدت یک ماه بر روی نمونه ی تحقیق اجرا گردید، و در پایان ماه تاثیرات حاصله مشخص شده اند.

جامعه آماری

جامعه ی آماری ما در این پژوهش کل کارکنان اداری و آموزشی مدارس ابتدایی غیردولتی منطقه ۸ ناحیه ۵ شهراصفهان است که ۱۵۰ کارمند به شیوه ی نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده و به عنوان نمونه ی آماری انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسشنامه ی محقق ساخته ی رفتار سازمانی که دارای ۴ سوال سه گزینه ای با ضریب آلفای کرونباخ ۰,۸۳ استفاده شده است.

مولفه های پژوهش:

آموزش: تغییر رفتار در یک سازمان از مهمترین برنامه های آموزش عمومی و از مهمترین روش های تغییر و بهبود رفتار سازمانی است، و به طور کل آموزش یک روش اساسی ایجاد تغییر و تحول در سازمان است. تغییر افراد کلیدی: اگر در سازمان افراد مورد نظر در پست های کلیدی رفتار سازمانی موثر و مطلوبی داشته باشند با تغییر و انتصاب آن ها در پست های مختلف زمینه برای انتقال دانش و تجارب و گسترش بهبود رفتار سازمانی فراهم می آید. توسعه ی نظام مشارکتی: یکی از عوامل موثر در بهبود و ارتقای رفتار سازمانی ایجاد توسعه ی نظام مشارکتی در سازمان است، این امر حس وفاداری افراد را بالا می برد. نظام ارزشیابی عملکرد: معیارهای ارزشیابی عملکرد مدیران و سایر کارکنان می تواند عاملی موثر در ترویج رفتار سازمانی باشد، در نظام ارزیابی عملکرد به کمیت و کیفیت کار توجه نمی شود بلکه براساس ارزش های رفتار سازمانی توجه می گردد. یافته ها تحقیق :

جدول شماره (۱): بررسی فراوانی و درصد عوامل موثر بر بهبود رفتار سازمانی

عوامل موثر	فراوانی	درصد
آموزش	۸۵	۵۶,۶۶
تغییر افراد کلیدی	۳۰	۲۰
توسعه ی نظام مشارکتی	۶۰	۴۰
نظام ارزشیابی عملکرد	۱۱۰	۷۳,۳۳

بر طبق اطلاعات به دست آمده از جدول (۱)؛ می توان گفت که همه ی عوامل مشخص شده در بهبود رفتار سازمانی کارکنان اداری و آموزشی مدارس موثر هستند اما موثرترین عامل از نظر نمونه ی آماری نظام ارزشیابی عملکرد با درصد ۷۳,۳۳ و فراوانی ۱۱۰ می باشد و عوامل آموزش ، توسعه ی نظام مشارکتی، تغییر افراد کلیدی در رتبه های بعدی قرار دارند، لازم به ذکر است که نمونه ی آماری امکان انتخاب بیش از یک گزینه را در برگه پرسشنامه دارند.

جدول (۲): بررسی ضریب همبستگی عامل آموزش با بهبود رفتار سازمانی

مولفه	ضریب همبستگی	میزان معناداری
آموزش	۰,۴۵۲	۰,۰۰۰۱

بر طبق اطلاعات به دست آمده از جدول (۲)؛ می توان گفت که بین عامل آموزش و بهبود رفتار سازمانی کارکنان اداری و آموزشی مدارس ابتدایی غیردولتی منطقه ۸ ناحیه ۵ شهراصفهان همبستگی مثبت و معنی داری را دارد و آموز کارکنان می تواند کارایی اداره را افزایش دهد بنابراین می توان گفت که سوال اول دارای جواب و فرضیه ی اول؛ آموزش کارکنان در بهبود رفتار سازمانی کارکنان اداری و آموزشی مدارس موثر است، تایید می شود.

جدول (۳)؛ بررسی ضریب همبستگی تغییر نقش کلیدی با بهبود رفتار سازمانی

میزان معناداری	ضریب همبستگی	مولفه
۰,۰۰۰۱	۰,۱۵۲	تغییر افراد کلیدی

بر طبق اطلاعات به دست آمده از جدول (۳)؛ می توان گفت که بین عامل تغییر نقش های کلیدی کارکنان و بهبود رفتار سازمانی کارکنان اداری و آموزشی مدارس ابتدایی غیردولتی منطقه ۸ ناحیه ۵ شهر اصفهان همبستگی مثبت ومعنی داری را دارد و تغییر کارکنان کلیدی با هدف مثبت می تواند کارایی اداره را افزایش دهد بنابراین می توان گفت که سوال دوم دارای جواب و فرضیه ی دوم ؛ تغییر نقش های کلیدی کارکنان در بهبود رفتار سازمانی کارکنان اداری و آموزشی مدارس ابتدایی غیردولتی منطقه ۸ ناحیه ۵ شهر اصفهان موثر است، تایید می شود.

جدول (۴)؛ بررسی ضریب همبستگی توسعه ی نظام مشارکتی با بهبود رفتار سازمانی

میزان معناداری	ضریب همبستگی	مولفه
۰,۰۰۰۱	۰,۴۲۲	توسعه ی نظام مشارکتی

بر طبق اطلاعات به دست آمده از جدول (۴)؛ می توان گفت که بین عامل توسعه ی نظام مشارکتی کارکنان و بهبود رفتار سازمان کارکنان اداری و آموزشی مدارس ابتدایی شهر اصفهان همبستگی مثبت ومعنی داری را دارد و توسعه ی نظام مشارکتی می تواند کارایی اداره را افزایش دهد بنابراین می توان گفت که سوال سوم دارای جواب و فرضیه ی سوم؛ توسعه ی نظام مشارکتی در بهبود رفتار سازمانی کارکنان اداری و آموزشی مدارس موثر است، تایید می شود.

جدول (۵)؛ بررسی ضریب همبستگی نظام ارزشیابی عملکرد با بهبود رفتار سازمانی

میزان معناداری	ضریب همبستگی	مولفه
۰,۰۰۰۱	۰,۶۵۲	نظام ارزشیابی عملکرد

بر طبق اطلاعات به دست آمده از جدول (۵)؛ می توان گفت که بین عامل نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان و بهبود رفتار سازمانی کارکنان اداری و آموزشی مدارس ابتدایی غیردولتی منطقه ۸ ناحیه ۵ شهر اصفهان همبستگی مثبت ومعنی داری را دارد و نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان می تواند کارایی اداره را افزایش دهد بنابراین می توان گفت که سوال چهارم دارای جواب و فرضیه ی چهارم؛ نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان در بهبود رفتار سازمانی کارکنان اداری و آموزشی مدارس ابتدایی موثر است، تایید می شود. با تجزیه وتحلیل اطلاعات به دست آمده می توان گفت که همه ی عوامل مشخص شده در بهبود رفتار سازمانی کارکنان اداری و آموزشی مدارس ابتدایی غیردولتی منطقه ۸ ناحیه ۵ شهر اصفهان موثر است اما موثر ترین عامل نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان با ضریب همبستگی ۰,۶۵۲ است.

نتیجه گیری:

رفتار سازمانی علم مطالعه و کاربرد دانش در باره ی نحوه ی برخورد افراد در سازمان ها می باشد روابط بین مردم و سازمان ها را در ارتباط با کل افراد، گروه ها سازمان ها تشریح می نماید. وهدف آن دستیابی به اهداف انسانی ، سازمانی و اجتماعی با ایجاد روابط بهتر می باشدمدیران ارشد و رهبران، مسئول مدیریت رفتار سازمانی برای دستیابی به اهداف آینده ی سازمان هستند، بازبینی تصحیح و بهبود و تطابق رفتار سازمانی از نقش های مهم و اساسی رهبران در سازمان هستند، اگر رهبر بخواهد سازمان را به سمت آینده ی در خشان رهبری و هدایت نماید لازم است تمام اعضای سازمان با مدیر همراهی نمایند، استراتژی های رفتار سازمانی مشخص کننده ی این امر است که سازمان چه برنامه ای برای سهامداران ، شهروندان و افرادی که با آن مرتبط هستند دارند؛ استراتژی مدارس ابتدایی غیر دولتی شهر اصفهان باید به گونه ای باشد که برنامه هایش برای دو طیف باید

مشخص باشد طیف اول کارکنان، طیف دوم دانش آموزان. هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی عوامل موثر بر بهبود رفتار سازمانی کارکنان اداری و آموزشی مدارس ابتدایی غیردولتی منطقه ۸ ناحیه ۵ شهر اصفهان بوده است بعد از اجرای پژوهش و تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده نتایج حاصله نشان داد که همه ی عوامل مشخص شده در بهبود رفتار سازمانی کارکنان مدارس ابتدایی شهر اصفهان موثر است اما موثر ترین عامل نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان با ضریب همبستگی ۰.۶۵۲ است، پیشنهاد می شود که در تحقیقات بعدی پیرامون استراتژی های موثر در بهبود رفتار سازمانی بررسی هایی صورت گیرد.

فهرست منابع و ماخذ:

- استیفن، پی رایبز؛ (۲۰۰۸)، رفتار سازمانی پیشرفته، مترجمان، پارسائیان علی، اعرابی، محمد علی. بهجتی اردکانی، موسی؛ (۱۳۸۹) بررسی و شناخت عوامل موثر بر بهبود و ارتقای رفتار سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قشم.
- پور درویش، زهرا؛ میر اسدالله لتجروود، لیلیا؛ (۱۳۹۵)، بررسی عوامل سازمانی موثر بر تسهیم دانش درون گروهی (مطالعه موردی در ادارات ساختمان مرکزی بانک صادرات ایران)، مجله ی پژوهش های تربیتی، شماره ی ۲۹
- پور درویش، زهرا؛ (۱۳۹۵)؛ بررسی عوامل موثر بر تسهیم دانش درون ومابین گروه های آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی، مجله ی مدیریت فناوری اطلاعات، دوره ی ۴، شماره ی ۱۰
- قلی پور، آرین؛ (۱۳۸۰)، جامعه شناسی سازمان ها، رویکرد جامعه شناختی به سازمان ومدیریت، چاپ هفتم، تهران، نشر سمت قلی پور، آرین؛ (۱۳۸۸)، مدیریت رفتار سازمانی، رفتار فردی، چاپ دوم، انتشارات سمت.
- فروهر، محمد؛ شیوا ملکی احسان، رحیم روزبھانی، و بیتا خبازیان (۱۳۹۲) رفتار سازمانی و پژوهش سازمانی مثبت‌گرا: رویکردهایی نوین به مدیریت و رهبری. در همایش ملی حسابداری و مدیریت.
- فروهر، محمد، شیوا احسان ملکی، رحیم روزبھانی، و ندا شاه محمدی (۱۳۹۲). مدیریت سرمایه روانشناختی سازمان: رویکردی نوین به خلق مزیت رقابتی. دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین.
- دانایی فرد، حسن؛ خائف الهی، احمد؛ حسینی، سید مجتبی؛ (۱۳۹۰)، تاملی بر ارتقا تسهیم دانش در پرتو رفتار شهروندی سازمانی، مجله ی پژوهش های مدیریت عمومی، شماره ی ۱۴
- شامی زنجانی، مهدی، مهرگان، محمد رضا؛ مانیان، امیر، رحیمیان، حمید؛ (۱۳۹۶) رویکرد کیفی در بررسی وضعیت زیرساختارهای تسهیم دانش در طرح جامع مالیاتی کشور. فصلنامه علمی پژوهش پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران
- لوتانز و همکاران (۱۳۹۲). سرمایه روانشناختی سازمان: تحولی در مزیت رقابتی سرمایه انسانی. ترجمه عبدالرسول جمشیدیان و محمد فروهر. انتشارات آبیژ تهران
- کمرود، دیوید، ترجمه بدر الدین اورعی (۱۳۷۸)، توانمند سازی و تفویض اختیار، تهران موسسه تحقیقات آموزش مدیریت. ۳۱۵ ص.
- قدمی، احمد، (۱۳۹۵)، مدیریت منابع انسانی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی (سمت)، سازمان چاپ و انتشار وزارت فرهنگ و ارشاد
- میرزایی ناهید. جمشیدیان عبد الرسول. سلیمی قربانعلی. (۱۳۹۲). توانمند سازی کارکنان از طریق آموزش ضمن خدمت. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی (ویژه مدیریت). سال هفتم. شماره ی بیست و هفتم. صص ۱۳۲-۱۳۴
- Andermen, E.M. and C. Midgley, C. (2017), Changes in achievement goal orientations and perceived classroom goal structures across the transition to middle level schools. Contemporary Educational Psychology, 22, 269–298.
- Boer N., Berends H., Van Baalen, P. (2011), Relational models for knowledge sharing behavior. European (2011) Management Journal;29: 85– 97.

- Chesebrough, D. E., & President, P. (2016). Knowledge management a tool for SMEs to enhance competitiveness. *CACCI Journal*, 1, 1-12
- Hales, Steve. (2001). Dimensions knowledge and management. Available at: www.insighting.co.uk.
- Hanner, R. (2001). Factors in Management with base school and conceptual model. *Research in training science*, No. 17 & 18, 49-74.
- Hens, L., Wiedemann, T., Raath, S., Stone, R., Renders, P., Craenhals, E., et al. (2016). Monitoring environmental management at primary schools in South Africa. *Journal of Cleaner Production*, 18(7)
- Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 1-8.
- Maughtin, J.C. et al (1992) who Needs Development? Planning with the Poor in Third world countries, the University of Nottingham, Nottingham
- Robbins, S. P. (2008). "Conflict management" and " conflict resolution" are not synonymous terms. *California Management Review*, 21(2), pp 67-75.
- Tesai, M.-T., Chen, K.-S., & Chien, J.-L. (2017). The Factors Impact of Knowledge Sharing Intentions: the Theory of Reasoned action Perspective. *Qual Quant*, 46, 1479-1491.
- Youssef, C. M. , & Luthans, F. (2010). An integrated model of psychological capital in the workplace. *Oxford handbook of positive psychology and work*, 277-288