

عنوان مقاله:

خویشاوند سالاری، فلات زدگی شغلی و اثر منسانی در سازمانها

محل انتشار:

دومین کنفرانس ملی تحقیقات بنیادین در مدیریت و حسابداری (سال: 1398)

تعداد صفحات اصل مقاله: 6

نویسندگان:

کامبیز حمیدی - استادیار، گروه مدیریت، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران

امیر نبی زاده - دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران

امیرحسین رمضان شمس - دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران

خلاصه مقاله:

خویشاوندسالاری سازمانی، مجموعه ای از فرایندهای روانشناختی و جامعه شناختی است که با ملاحظات خانوادگی و رفیق بازی موجود در محیط درونی و بیرونی یک سازمان در ارتباط است و بیانگر وجود فساد اداری، تبعیض و تاثیر رابطه به جای ضابطه در اجرای امور سازمانهاست. خویشاوندسالاری، مفهومی فرهنگی است که با معانی و ارزش های مشترک میان افراد و همچنین به شرایط اجتماعی و اقتصادی یک جامعه بستگی دارد و عموماً با تبعیض و جای گزینی رابطه به جای ضابطه دلالت دارد. به کارگیری نظام استخدام کارکنان براساس شایسته سالاری، موج تقویت رقابت سالم میان کارکنان سازمان شده و زمینه مناسبی را برای بروز اخلاق مداری، خلاقیت و نوآوری در کارکنان فراهم می آورد. فلات زدگی، فرایندی است که به واسطه آن میزان بهره وری فردی به سبب کاهش انگیزه شغلی کاهش می یابد. لذا تبیین پیامدهای حاصل از بروز فلات زدگی شغلی و اثر آن بر عملکرد سازمان و در نهایت، طراحی و تبیین الگوی مدیریت فلات زدگی شغلی در سازمان با توجه به شرایط بومی کشور است. کمک به افرادی که از نظر اجتماعی به ما نزدیک هستند و دادن امتیازهایی به آنان ممکن است پدیده ای جهانی باشد، اما در همه جا به یک اندازه وجود ندارد. عملکرد مدیریت منابع انسانی در مواجهه با پارتی بازی در سازمانها بسیار مهم است و می تواند یک مزیت رقابتی برای سازمان از طریق به کارگیری نیروی انسانی مستعد و توانمند محسوب شود.

کلمات کلیدی:

خویشاوند سالاری، پارتی بازی، اثر منسانی، رفتار نابهنجار، فلات زدگی شغلی،

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/986815>

