



## بررسی رابطه رفتار سازمانی با اثر بخشی کارکنان و عملکرد مدیران

علی اصغر نوراللهی

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه رفتار سازمانی با اثربخشی کارکنان و عملکرد مدیران در شرکت پاپانه نفتی شمال شهرستان بهشهر انجام شد. روش پژوهش توصیفی، همبستگی و از نوع پیمایشی-تحلیلی بود. جامعه آماری شامل ۵۰۰ نفر از کارکنان این شرکت بود که با استفاده از فرمول کوکران، ۲۵۰ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه بود. داده ها با نرم افزار SPSS19 و آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و KS تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد بین رفتار سازمانی با انگیزش و عملکرد مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین استراتژی با دانش و عملکرد مدیران نیز رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد.

**واژگان کلیدی:** بیمه عمر، پس انداز، شرکت بیمه ای آسیا، شرکت بیمه ای آسیا، پاسارگارد.

## مقدمه

بدون شک عصر حاضر را می توان دوران احیای ارزش های منابع انسانی نامید. بر این اساس ارزشمندترین دارایی هر سازمانی، نیروی انسانی آن سازمان تلقی شده و به عنوان محور توسعه یاد می شود. با پیشرفت تکنولوژی و پیچیده شدن فعالیت های سازمانی، به جرات می توان ادعا کرد که دوران کار فردی به سر آمده و امروزه مدیریت قبل از آنکه مدیریت بر افراد باشد، مدیریت بر گروه های کاری است. قدرت ایجاد گروه های کارآمد و هماهنگ ساختن آنان با ایفای موثر نقش هماهنگ کنندگی، رهبری گروه و عضو گروه ضروری است. از اینرو سازمانها همان گونه که به بازسازی خود می پردازند تا بتوانند موثرتر و با راندمان بهتر به رقابت بپردازند، به سوی گروهی کارکردن نیز روی آورده اند تا از ذوق و قریحه کارکنان به نحوی بهتر بهره ببرند. (راموز، ۱۳۹۱).

بررسی رفتار فرد در محیط کار توجه محققان را در دهه اخیر به خود جلب کرده است. هدف مشترک این تحقیقات تعریف نوعی رفتار فردی است که به موفقیت بلندمدت سازمان کمک می کند (کاظمی، ۱۳۹۲) در بعد رفتار سازمانی به این نکته می توان اشاره کرد که رفتار سازمانی به بررسی رفتار گرایش و عملکرد کارکنان و مدیران در محیط سازمانی تاثیر سازمان و گروه بر ادراکات احساسات و عملکرد کارکنان تحت تاثیر محیط بر سازمان و منابع انسانی و اهداف و تاثیر کارکنان بر سازمان و سود اوری آن می پردازد. بنابراین میتوان گفت رفتار سازمانی عبارت است از بررسی رفتار انسان و سازمان و مطالعه خود سازمان. (بلنچارد، ۱۳۹۰)

رفتار سازمانی مطالعه تأثیر افراد، گروه ها و ساختارها بر رفتار در یک سازمان است که هدف آن، به کار بردن این دانش برای بهبود کارایی سازمان است. رفتار سازمانی علم مطالعه و کاربرد دانش درباره نحوه برخورد مردم، افراد و گروه ها در سازمانها می باشد. این کار با رویکرد سیستمی انجام می شود. یعنی روابط بین مردم و سازمانها را در ارتباط با کل افراد، گروه ها، سازمانها و سیستم های اجتماعی تشریح می نماید و هدف آن دستیابی به اهداف انسانی سازمانی و اجتماعی با ایجاد روابط بهتر می باشد. (حمزه ای، ۱۳۹۱)

رفتار سازمانی، رفتاری است که برای سازمان مفیدند، ولی با این حال به عنوان بخشی از فعالیت های اصلی شغل در نظر گرفته نمی شوند. این رفتارها، اغلب از طرف کارکنان به منظور حمایت از منابع سازمان صورت می گیرند، هر چند که ممکن است مستقیماً منافع شخصی به دنبال نداشته باشند. (هادی زاده، ۱۳۸۷). «رفتار سازمانی» دربرگیرنده مجموعه ای سرشار از عقاید و شیوه های فنی است که می توان بدان وسیله مدیران را متوجه چنین هدفهایی نمود. همیشه مدیران با مسئله تغییر سر و کار داشته اند، ولی در زمان کنونی مسئله طول زمان اجرای تغییر مطرح است در گذشته مدیران می بایست پس از ۵ یا ۱۰ سال یک برنامه جدید ارائه کنند. سازمان ها بدون تمایل افراد به همکاری، قادر به توسعه اثربخشی خود نیستند. از اهمیت خاصی برخوردار است. در حالت اجباری فرد وظایف خود را براساس مقررات و قوانین و استانداردهای تعیین شده سازمان و صرفاً در حد رعایت الزامات انجام می دهد. در حالی که در همکاری خود جوش و آگاهانه افراد، کوشش ها، انرژی و بصیرت خود را برای شکوفایی به کار می گیرند. امروزه در توانایی های خود به نفع سازمان ادبیات نوین مدیریت از رفتارهای خود جوش و آگاهانه ی افراد در سازمان با عنوان رفتار شهروندی سازمانی نام برده می شود (دوستار، ۱۳۸۴).

سازمان های موفق کنونی باید در پی نوآوری باشند و برای این که از بین نروند همواره افراد را تشویق به نوآوری نمایند و پدیده تغییر را با آغوشی باز بپذیرند. همواره موفقیت نصیب سازمان هایی میشود که از انعطاف پذیری بالایی برخوردار باشند، کیفیت محصول یا خدمات خود را بهبود بخشند و بتوانند در برابر رقبای که بصورت دائم کالا و محصولات یا خدمات جدیدی ارائه می کنند، عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران در سطح سازمانی عبارت اند از: ساختار سازمانی، محیط سازمانی، سیاستها، رویه های سازمانی و فرهنگ سازمانی (دراوری و رایت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲)

<sup>1</sup> . Drewery & Wright

رفتار سازمانی مطالعه تأثیر افراد، گروه‌ها و ساختارها بر رفتار در یک سازمان است که هدف آن، به کار بردن این دانش برای بهبود کارایی سازمان است. رفتار سازمانی علم مطالعه و کاربرد دانش درباره نحوه برخورد مردم، افراد و گروه‌ها در سازمانها می‌باشد. این کار با رویکرد سیستمی انجام می‌شود. یعنی روابط بین مردم و سازمانها را در ارتباط با کل افراد، گروه‌ها، سازمانها و سیستم‌های اجتماعی تشریح می‌نماید و هدف آن دستیابی به اهداف انسانی سازمانی و اجتماعی با ایجاد روابط بهتر می‌باشد. (سیدجوادین، ۱۳۹۱) رفتار سازمانی در بحث مدیریت تحول نوین، به عنوانی فراگیر تبدیل شده است و در اوایل دهه ۱۹۸۰، قانون توجه و مطالعه رفتار سازمانی قرار گرفت و صدها پژوهشگر در این زمینه اقدام به تحقیق کردند. انبوه مطالعات صورت گرفته در دهه ۱۹۸۰ پیرامون رفتار، نگرش مدیران را نسبت به سازمان تغییر داد به طوری که امروزه به یکی از مهم ترین تخصص ها در زمینه رفتار سازمانی تبدیل شده است. رفتار سازمانی یک نظام ارزش های مشترک و اعتقادی و به طوری پویا در رفتار اعضای سازمان نفوذ دارد. (کاظمی، ۱۳۸۷)

رفتار سازمانی، رفتاری است که برای سازمان مفیدند، ولی با این حال به عنوان بخشی از فعالیت های اصلی شغل در نظر گرفته نمی شوند. این رفتار ها، اغلب از طرف کارکنان به منظور حمایت از منابع سازمان صورت می گیرند، هر چند که ممکن است مستقیماً منافع شخصی به دنبال نداشته باشند. عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران در سطح سازمانی عبارت اند از: ساختار سازمانی، محیط سازمانی، سیاستها، رویه های سازمانی و فرهنگ سازمانی (پترسون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴) مدیریت تحول سازمان، فعالیت یا تلاشی است برنامه ریزی شده در سراسر سازمان که به وسیله مدیریت عالی سازمان اداره شده و اثر بخشی و سلامتی سازمان را از طریق برنامه های تغییر برنامه ریزی شده در فرایندهای سازمان، با استفاده از علوم رفتاری افزایش می دهد. (لنوکس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱). بهار فر و همکاران، ۱۳۹۰، در پژوهشی تحت عنوان رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تأثیر ارزش های اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که ارزش های اخلاقی سازمان به طور مثبتی بر عدالت رویه ای و عدالت توزیعی تأثیر دارد، عدالت رویه ای و عدالت توزیعی به طور مثبتی بر تعهد سازمانی فرد تأثیر دارد، تعهد سازمانی به طور مثبتی بر رفتار اخلاقی تأثیر دارد و رفتار اخلاقی نیز به طور مثبتی بر بُعد جوانمردی و بُعد نوع دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر دارد.

خالصیو همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی کارکنان در مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی تهران پرداختند. نتایج نشان داد در مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی تهران از میان ابعاد رفتار شهروندی سازمانی، ابعاد نوع دوستی، وجدان و رادمردی و گذشت در سطح مطلوبی قرار دارد، ولی بعد رفتار مدنی پایین تر از سطح مطلوب است. بالاترین سطح مربوط به بعد وجدان می باشد. بین رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. توجه به مفاهیم رفتار شهروندی سازمانی و کمک به استقرار آنها در سازمان، در رابطه معنی دار توانمندسازی کارکنان می تواند در جهت رشد نیروی انسانی مراکز بهداشتی، درمانی مفید باشد. پرادو، ۲۰۱۲، در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه بین رفتار سازمانی و عدم اطمینان محیطی دریافتی مدیران ۲۷ کشور از طریق شبکه وسیع جهانی اینترنت پرداخته است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که رفتار سازمانی اهمیت و کاربرد بسیار زیادی در شناخت و ارزیابی عدم اطمینان تجاری بین المللی دارد. ایمای، ۲۰۱۲، در پژوهش خود تحت عنوان بررسی تأثیر رفتار سازمانی بر اثربخشی کارکنان در میان مذاکره کنندگان آمریکایی و آسیای غربی پرداخته است که در آن رفتار سازمانی به عنوان عامل کلیدی اثربخشی مذاکره معرفی شده است. همچنین تحلیل های اکتشافی این تحقیق نشان می دهد که بعد انگیزش رفتار سازمانی قدرت پیشگویی کنندگی قوی تری نسبت به سایر ابعاد داشته است. ون دریل، ۲۰۱۱، در پژوهش خود با عنوان بررسی، توسعه و سنجش رفتار سازمانی به عنوان

<sup>1</sup>. Peterson

<sup>2</sup>. Lennox



همانطور که از داده‌های جدول ۲ مشخص است، سطح معناداری آزمون کلموگروف- اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش بزرگتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر دارای توزیع نرمال می‌باشند.

### ۱۷. بررسی فرضیه‌های پژوهش

**فرضیه اول اصلی:** بین رفتار سازمانی با اثر بخشی کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول ۳. ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرها

متغیر	دانش	انگیزش	اثر بخشی کارکنان
رفتار سازمانی	۰.۶۳۶	۰.۲۰۷	۰.۳۷۰
سطح معناداری	۰.۰۰۰	۰.۰۱۲	۰.۰۰۰
تعداد	۲۱۷	۲۱۷	۲۱۷

**فرضیه دوم اصلی:** رابطه بین رفتار سازمانی با عملکرد مدیران رابطه وجود دارد.

جدول ۴. ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرها

متغیر	استراتژی	دانش	عملکرد مدیران
رفتار سازمانی	۰.۷۸۵	۰.۶۸۱	۰.۶۸۴
سطح معناداری	۰.۰۰۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۱
تعداد	۲۱۷	۲۱۷	۲۱۷

نتایج جدول ۴ در بررسی فرضیه دوم اصلی نشان می‌دهد بین رفتار سازمانی و عملکرد مدیران رابطه ای مثبت و معنادار وجود دارد و ضرایب همبستگی معنی دار است. همچنین بر اساس سطح معنی کمتر از ۰.۰۵ رابطه آن‌ها معنادار است.

**فرضیه اول فرعی:** بین استراتژی با اثر بخشی کارکنان رابطه وجود دارد.

### جدول ۵. بررسی رابطه بین استراتژی بر اثر بخشی کارکنان

متغیر وابسته	متغیر مستقل	T محاسبه شده	ضریب استاندارد شده	سطح معناداری	سطح خطا	نتیجه آزمون
استراتژی	اثر بخشی کارکنان	2.557	0.207	0.000	۰.۰۵	H <sub>0</sub> رد

الف) در آزمون فرضیه اول فرعی برای متغیر وابسته اثر بخشی، با توجه به آزمون معناداری ضریب  $\beta$  بین دو متغیر استراتژی و اثر بخشی در جامعه آماری تحقیق سطح معناداری کوچکتر از سطح خطا است ۰/۰۵ به همین دلیل فرضیه تحقیق تأیید می‌شود؛ لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد، این امر نشان دهنده وجود رابطه معنادار بین استراتژی و اثر بخشی کارکنان .

**فرضیه دوم فرعی:** بین دانش با اثر بخشی کارکنان رابطه وجود دارد.

### جدول ۶. بررسی رابطه بین دانش بر اثر بخشی کارکنان

متغیر وابسته	متغیر مستقل	T محاسبه شده	ضریب $\beta$ استاندارد شده	سطح معناداری	سطح خطا	نتیجه آزمون
دانش	اثر بخشی کارکنان	4.809	.370	۰.۰۰۰	۰.۰۵	H <sub>0</sub> رد

پ) در آزمون فرضیه دوم فرعی برای متغیر وابسته اثر بخشی، با توجه به آزمون معناداری ضریب  $\beta$  بین دو متغیر دانش و اثر بخشی کارکنان در جامعه آماری تحقیق، سطح معناداری کوچکتر از سطح خطا است ۰/۰۵ به همین دلیل فرضیه تحقیق تأیید می‌شود؛ لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد، این امر نشان دهنده وجود رابطه معنادار و مستقیمی بین دانش و اثر بخشی کارکنان است.

**فرضیه سوم فرعی:** بین انگیزش با اثر بخشی کارکنان رابطه وجود دارد.

### جدول ۸. بررسی رابطه بین انگیزش و اثر بخشی کارکنان

متغیر وابسته	متغیر مستقل	T محاسبه شده	ضریب $\beta$ استاندارد شده	سطح معناداری	سطح خطا
انگیزش	اثر بخشی کارکنان	15.308	.785	۰.۰۰۰	۰.۰۵

ب) در آزمون فرضیه سوم فرعی برای متغیر وابسته عملکرد، با توجه به آزمون معناداری ضریب  $\beta$  بین دو متغیر انگیزش و اثر بخشی در جامعه آماری تحقیق سطح معناداری کوچکتر از سطح خطا است ۰/۰۵ به همین دلیل فرضیه تحقیق تأیید می شود؛ لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد، این امر نشان دهنده وجود رابطه معنادار و مستقیمی بین انگیزش و اثر بخشی کارکنان است.

**فرضیه چهارم فرعی : بین استراتژی با عملکرد مدیران رابطه وجود دارد.**

#### جدول ۹۱. بررسی رابطه بین استراتژی بر عملکرد مدیران

متغیر وابسته	متغیر مستقل	T محاسبه شده	ضریب $\beta$ استاندارد شده	سطح معناداری	سطح خطا
استراتژی	عملکرد مدیران	۹,۷۸۳	۰,۷۶۵	۰,۰۰۲	۰,۰۵

ب) در آزمون فرضیه چهارم فرعی برای متغیر وابسته استراتژی، با توجه به آزمون معناداری ضریب  $\beta$  بین استراتژی و عملکرد مدیران در جامعه آماری تحقیق سطح معناداری کوچکتر از سطح خطا است ۰/۰۵ به همین دلیل فرضیه تحقیق تأیید می شود؛ لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد، این امر نشان دهنده وجود رابطه معنادار و مستقیمی بین استراتژی و عملکرد مدیران است.

**فرضیه پنجم فرعی : بین دانش با عملکرد مدیران رابطه وجود دارد.**

#### جدول ۱۰۱. بررسی رابطه بین دانش بر عملکرد مدیران

متغیر وابسته	متغیر مستقل	T محاسبه شده	ضریب $\beta$ استاندارد شده	سطح معناداری	سطح خطا
دانش	عملکرد مدیران	9.971	۰.636	0.۰۰۰	۰,۰۵

الف) در آزمون فرضیه پنجم فرعی برای متغیر وابسته دانش، با توجه به آزمون معناداری ضریب  $\beta$  بین دو متغیر دانش و عملکرد در جامعه آماری تحقیق سطح معناداری کوچکتر از سطح خطا است ۰/۰۵ به همین دلیل فرضیه تحقیق تأیید می شود؛ لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد، این امر نشان دهنده وجود رابطه معنادار و مستقیمی بین دانش و عملکرد مدیران است.

**فرضیه ششم فرعی : بین انگیزش با عملکرد مدیران رابطه وجود دارد.**

#### جدول ۱۱. بررسی رابطه بین انگیزش بر عملکرد مدیران

متغیر وابسته	متغیر مستقل	T محاسبه شده	ضریب $\beta$ استاندارد شده	سطح معناداری	سطح خطا
انگیزش	عملکرد مدیران	10.078	۰.641	۰,۰۰۰	۰,۰۵

در آزمون فرضیه ششم فرعی برای متغیر وابسته انگیزش، با توجه به آزمون معناداری ضریب  $\beta$  بین انگیزش و عملکرد مدیران در جامعه آماری تحقیق سطح معناداری کوچکتر از سطح خطا است ۰,۰۵ به همین دلیل فرضیه تحقیق تأیید می شود؛ لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد، این امر نشان دهنده وجود رابطه معنادار و مستقیمی بین انگیزش و عملکرد مدیران است.

#### بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر رفتار سازمانی بر اثربخشی کارکنان و عملکرد مدیران در پایانه نفتی شمال پرداخته است. نتایج نشان می دهد که رفتار سازمانی به طور مثبت بر اثربخشی کارکنان و عملکرد مدیران تأثیر دارد. این یافته با نتایج پژوهش های دیگر همسو است که نشان می دهند رفتار سازمانی به عنوان یک عامل کلیدی در برقراری تعهد و انگیزه کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی است. رفتار سازمانی به بررسی رفتار، گرایش و عملکرد کارکنان و مدیران در محیط سازمانی می پردازد و به تأثیر سازمان و گروه بر ادراکات، احساسات و عملکرد کارکنان تحت تأثیر محیط بر سازمان و منابع انسانی، اهداف و تأثیر کارکنان بر سازمان و سودآوری آن می پردازد. نگرش کارکنان نسبت به فضای حاکم بر سازمان ها در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی موثر است. همچنین متغیرهای جمعیت شناختی مانند سن و سطح آموزش رابطه معنی دار و مثبتی با رفتار شهروندی سازمانی دارند. مدیران باید به طور دائم ورودی های مورد نیاز خود را تعیین کرده و آنها را از طریق اعضای استراتژیک فراهم آورند. زمانی که اطلاعات به دست آمده با فلسفه و رسالت اصلی سازمان ادغام گردد، مدیریت قادر خواهد بود تا ترکیبی از معیارهای مناسب اثربخشی را استنتاج نماید. در مجموع، نتایج پژوهش حاضر و مطالعات پیشین نشان می دهد که رفتار سازمانی به عنوان یک عامل مهم در بهبود اثربخشی کارکنان و عملکرد مدیران عمل می کند. مدیران باید با ایجاد محیطی مناسب و تقویت رفتارهای مطلوب سازمانی، زمینه

را برای بهره‌وری بیشتر کارکنان و موفقیت سازمان فراهم آورند. با توجه به یافته‌های به دست آمده از این تحقیق، پیشنهاد می‌شود:

۱. رابطه بین رفتار سازمانی و اثربخشی گروهی و عملکرد مدیران در سازمان‌های دیگر همچنین سازمان‌های بین‌المللی مورد بررسی قرار گیرد. این تحقیق می‌تواند به مدیران و کارکنان کمک کند تا در محیط سازمانی بهتری کار کنند و با تغییرات بهتر سازگار شوند.
۲. این تحقیق ویژگی‌های گروهی مانند سنوات خدمت در گروه، اندازه گروه و ... را مدنظر قرار نداده است. لذا، لازم است تحقیقی در این زمینه و ارتباط این ویژگی‌ها با رابطه بین رفتار سازمانی و اثربخشی گروهی و عملکرد مدیران انجام گیرد. این تحقیق می‌تواند به مدیران کمک کند تا در انتخاب و مدیریت گروه‌های کارمندی و مدیریتی بهتر باشند.
۳. در این تحقیق، امکان جداسازی گروه‌های کارمندی و مدیریتی (به دلیل منفک نبودن جامعه آماری) وجود نداشت. بنابراین پیشنهاد می‌گردد تحقیقی در زمینه مقایسه رابطه بین رفتار سازمانی و اثربخشی در گروه‌های کارمندی و مدیریتی انجام گیرد. این تحقیق می‌تواند به مدیران کمک کند تا در مدیریت گروه‌های کارمندی و مدیریتی بهتر باشند.
۴. از آنجایی که در این پژوهش برای سنجش عملکرد مدیران پیشنهاد می‌شود، در پژوهش‌های آتی از جنبه‌های دیگر عملکرد ضمن عملکرد مدیران پرداخته شود. این تحقیق می‌تواند به مدیران کمک کند تا در مدیریت بهتر عملکرد خود باشند.
۵. تأیید مدل معادله ساختاری پژوهش به لحاظ معناداری شاخص‌های برازش، این احتمال را قوت می‌بخشد که چه بسا عوامل دیگری هستند که بتوان آنها را در تکمیل مدل پژوهش حاضر به کار برد؛ از این رو شایسته است پژوهش‌های دیگری به شناسایی و بررسی این متغیرها ضمن مدل مزبور بپردازند.
۶. بررسی نتایج این پژوهش و بازآفرینی آن در سطح سازمان‌های بخش خصوصی یا سازمان‌های دولتی شهرهای دیگر. این تحقیق می‌تواند به مدیران کمک کند تا در مدیریت بهتر سازمان‌های خود باشند.
۷. بررسی روابط مدل در چارچوب راهبرد پژوهش‌های آزمایشی. این تحقیق می‌تواند به مدیران کمک کند تا در مدیریت بهتر سازمان‌های خود باشند.

## منابع

- بلانچارد، کنث. (۱۳۹۰). مدیریت رفتار سازمانی کاربرد منابع انسانی، علی علاقه بند، انتشارات امیر کبیر، تهران
- بهاری فر علی، جواهری کامل مهدی، احمدی سید علی اکبر. (۱۳۹۰). رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تأثیر ارزش‌های اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی. (۱)۱.
- حمزه ای. رضا (۱۳۹۱). تأثیر رفتار سازمانی در پیشبرد اهداف سازمان، انتشارات گنج، ج ۱، ص ۳۳.
- خالصی، نادر، قادری، اعظم، خوشگام، معصومه، برهانی نژاد، وحیدرضا، و طرسکی، مهدی. (۱۳۸۹). رابطه رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی کارکنان در مراکز بهداشت دانشگاه علوم پزشکی تهران: ۱۳۸۸. مدیریت سلامت، ۱۳ (۴۲)، ۷۵-۸۲.
- دوستار، محمد (۱۳۸۴). تبیین مدل تأثیر گذاری رفتار بر عملکرد سازمانی کارکنان با توجه به نقش سبک رهبری، پایان نامه دکتری، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.
- سید جوادین، سید رضا (۱۳۹۱). مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات نگاه دانش، تهران.
- راموز، نجمه. (۱۳۹۲). بررسی رفتار سازمانی در سازمان‌های دولتی و خصوصی، مجله علمی-پژوهشی اقتصاد و مدیریت، شماره ۱۲، ۳.

کاظمی. وحید(۱۳۹۲). عملکرد مدیران در توسعه و پیشرفت کار کارکنان ، انتشارات وحید ، تهران، ج ۱، چ ۱، ص ۲۶.  
کاظمی، معصومه ، ۱۳۸۷، «بررسی ارتباط هوش فرهنگی و عملکرد کارکنان جامعه المصطفی العالمیه». پایان نامه کارشناسی ارشد،  
مجتمع آموزشی عالی قم - گروه مدیریت دولتی .  
هادی زاده مقدم، اکرم. حسینی، ابوالحسن (۱۳۸۷). «بررسی رابطه بین رفتار سازمانی و اثربخشی گروهی ، انتشارات سپاهان،  
تهران

Lennox, J.M. (2001), "Team-building for a better tomorrow", *Journal of Property Management*, Vol. 66 No.5, pp.10.

Drewery.G, Wright.N, (2002)"Cohesion among culturally heterogeneous groups" *The journal of American academy of buisness*, vol2, issue 1, pp 66-72.

Peterson B, (2004); *Cultural intelligence: A guide to working with people from other cultures*. Yurmouth, ME. Intercultural Press.